

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista
selvittäneen työryhmän (PEVA II) muistio

KUVAILULEHTI

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö	Julkaisun päivämäärä 30.11.2001
Tekijät (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista selvittänyt työryhmä Puheenjohtaja Tuulikki Haikarainen Sihteerit Minna Liuttu Lauri Pelkonen	Julkaisun laji Työryhmämuistio
	Toimeksiantaja Sosiaali- ja terveysministeriö
	Toimielimen asettamispäivä 12.1.2001

Julkaisun nimi (myös ruotsinkielinen)
Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista selvittäneen työryhmän (PEVA II) muistio
(Promemoria av arbetsgruppen med uppgift att utreda sammanjämkningsen av arbets- och familjeliv)

Julkaisun osat

Tiivistelmä

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti kolmikantaisen työryhmän selvittämään olemassa olevien perhepoliittisten järjestelmien ongelmia sekä hallitusohjelmassa tarkoitettuja perhepoliittisia kysymyksiä. Työryhmän toimeksiantona oli selvittää mahdollisuuksia luoda järjestelmä, joka takaa isälle oikeuden omaan kuukauden kestäväan vanhempainvapaaseen sekä mahdollisuuden pitää äitiys- ja vanhempainloma osa-aikaisena. Selvityksessä tuli tarkastella myös perhevapaista aiheutuvien vuosilomakustannusten kehittämistä kiinnittämällä huomiota mm. perhevapaiden vuosilomakustannusten tasauksen toimivuuteen ja hakemismenettelyn yksinkertaistamiseen sekä sitä, voidaanko tilapäisen hoitovapaan käytöstä työnantajille aiheutuvia kustannuksia keventää käyttäen sairausvakuutusrahoitusta.

Työryhmän työn lähtökohtana on ollut hallitusohjelma, työmarkkinoiden keskusjärjestöjen tulopoliittinen sopimus vuosille 2000-2001 ja niiden perusteella työryhmän toimeksiantoon kirjatut tavoitteet työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiselle. Työryhmän esittämien uudistusten tavoitteena on parantaa pienten lasten vanhempien mahdollisuutta nykyistä paremmin ja joustavammin osallistua lapsen hoitoon.

Työryhmä ehdottaa, että isän nykyisin käytettävissä olevaa isyysvapaata pidennetään seitsemällä arkipäivällä siten, että 25 arkipäivän pituinen isyysrahakausi olisi pidettävissä 1-5 eri jaksossa äitiys- ja vanhempainrahakaudella taikka välittömästi vanhempainrahakauden päätyttyä. Työryhmän mukaan vanhempainrahakausi voitaisiin pitää osa-aikaisena työnantajan ja työntekijän sopimuksen perusteella, jolloin lapsen vanhemmat jakaisivat vanhempainrahakauden tekemällä molemmat osa-aikatyötä. Sopimus edellyttää, että lapsen vanhemmilla on yhteinen näkemys lapsen hoitovastuun jakamisesta osa-aikaisesti ja osa-aikaisuuden on kestävä vähintään kaksi kuukautta. Molempien vanhempien on vähennettävä työpanostaan ja vastaavasti osa-aikatyössä olevan ansioiden tulee alentua.

Työryhmän mukaan vanhempainpäiväraha-ajalta suoritettavien vuosilomakustannuskorvausten hakemismenettelyä tulee yksinkertaistaa. Ehdotuksen mukaan korvausta haettaisiin yhdellä hakemuksella heti vanhempainpäivärahakauden jälkeen kuuden kuukauden kuluessa, jolloin hakemus voisi kohdistua kahdelle eri lomanmääräytymisvuodelle.

Työryhmä on työnsä aikana käsitellyt myös sen toimeksiantoon läheisesti liittyviä erilliskysymyksiä. Työryhmän näkemyksen mukaan adoptioisät tulisi saattaa perhevapaiden osalta yhdenvertaiseen asemaan biologisten isien kanssa. Siten työryhmä ehdottaa, että adoptioisien isyysrahakausi pidennetään 25 arkipäivän pituiseksi. Lisäksi työryhmä on esittänyt monikkoperheiden isien aseman parantamista, perheen mahdollisuutta siirtää äitiysraha isän käytettäväksi äidin sairastuessa pitkäaikaisesti sekä kohdunvuokraustilanteiden huomioimista vanhempainpäiväraha järjestelmässä.

Avainsanat: (asiasanat)
adoptio, isyysraha, kustannukset, osa-aikatyö, perhe-etuudet, sairausvakuutus, vanhempainraha, vuosiloma, äitiysraha

Muut tiedot www.stm.fi			
Sarjan nimi ja numero Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2001:28		ISSN 1237-0606	ISBN 952-00-1073-4
Kokonaissivumäärä 68	Kieli suomi	Hinta 86 mk	Luottamuksellisuus julkinen
Jakaja STM:n julkaisumyynti, PL 536, 33101 Tampere, puh. (03) 260 8158 ja (03) 260 8535 fax (03) 260 8150, sähköposti: julkaisumyynti@stm.vn.fi		Kustantaja Sosiaali- ja terveysministeriö	

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet	Utgivningsdatum 30.11.2001
Författare (uppgifter om organet: namn, ordförande, sekreterare) Arbetsgruppen med uppgift att utreda sammanjämkningen av arbets- och familjeliv Ordförande: Tuulikki Haikarainen Sekreterare: Minna Liuttu Lauri Pelkonen	Typ av publikation Promemoria
	Uppdragsgivare Social- och hälsovårdsministeriet
	Datum för tillsättandet av organet 12.1.2001
Publikation (även den finska titeln) Promemoria av arbetsgruppen med uppgift att utreda sammanjämkningen av arbets- och familjeliv (Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista selvittäneen työryhmän (PEVA II) muistio)	
Publikationens delar	
Referat <p>Social- och hälsovårdsministeriet tillsatte en trekvotsarbetsgrupp med uppgift att utreda problemen bland de existerande familjepolitiska systemen samt de familjepolitiska frågor som avses i regeringsprogrammet. Arbetsgruppens uppdrag var att utreda möjligheterna för att skapa ett system som garanterar fadern rätten till en föräldraledighet som är en månad lång och möjligheten att hålla moderskaps- och föräldraledighet på deltid. Ett av utredningens mål var också att granska utvecklingen av semesterkostnader som orsakas av familjeledigheter genom att fästa uppmärksamhet vid bland annat funktionsdugligheten i att familjeledigheternas semesterkostnader utjämnas och ansökningsproceduren förenklas samt vid om det är möjligt att göra lättare de kostnaderna som användningen av tillfällig vårdledighet åsamkar arbetsgivarna genom att använda sjukförsäkringsfinansiering.</p> <p>Utgångspunkten för arbetsgruppens arbete har varit regeringsprogrammet, arbetsmarknadernas centralförbunds inkomstpolitiska avtal för åren 2000-2001 och på basis av dessa målen gällande sammanjämkning av arbete och familjeliv som finns framställda i arbetsgruppens uppdrag. Målet med revisionerna som arbetsgruppen föreslagit är att förbättra möjligheten för föräldrar till små barn att bättre och mera flexibelt delta i barnets vård.</p> <p>Arbetsgruppen föreslår att den faderskapsledighet som nu står till förfogande skall förlängas med sju vardagar så att den 25 vardagar långa faderskapspenningssperioden skulle kunna hållas i 1-5 olika etapper under moderskaps- eller föräldrapenningssperioden eller genast efter att föräldrapenningssperioden avslutats. Enligt arbetsgruppen skulle föräldrapenningssperioden hållas på deltid vid avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, varvid barnets föräldrar skulle dela på föräldrapenningssperioden genom att båda deltidsarbetar. Avtalet förutsätter att barnets föräldrar har en gemensam syn på hur barnets vårdansvar skall delas upp på deltid och att deltidsarbetet skall räcka minst två månader. Båda föräldrarna måste minska på sin arbetsinsats och på motsvarande sätt skall inkomsten hos den som deltidsarbetar minska.</p> <p>Enligt arbetsgruppen bör man förenkla ansökningsproceduren för semesterersättningar som erläggs på föräldrapenningstiden. Enligt förslaget skulle ersättning sökas med en ansökan genast efter föräldrapenningssperioden före sex månader utgått, varvid ansökan kunde falla på två olika kvalifikationsår.</p> <p>Arbetsgruppen har under loppet av sitt arbete behandlat också skilda frågor som är nära sammankopplade med dess huvudsakliga uppgift. Enligt arbetsgruppen borde adoptivfäder för familjeledigheternas del bringas i en likställd position med biologiska fäder. Därigenom föreslår arbetsgruppen att adoptivfädernas faderskapspenningssperiod förlängs till 25 vardagar. Arbetsgruppen har därutöver föreslagit att ställningen hos fäder till flerlingsfamiljer skall förbättras, familjens möjlighet att överföra moderskapspenning till faderns användning ifall modern insjuknar på lång tid samt att tillfällen då surrogatmoder används tags i beaktande i föräldrapenningssystemet</p>	
Nyckelord Adoption, deltidsanställning, faderskapspenning, familjeförmåner, föräldrapenning, kostnader, moderskapspenning, semester, sjukförsäkring	

Övriga uppgifter Internet: www.stm.fi			
Seriens namn och nummer Social- och hälsovårdsministeriets promemorior 2001:28		ISSN 1237-0606	ISBN 952-00-1073-4
Sidoantal 68	Språk Finska	Pris 86 mk	Sekretessgrad Offentlig
Distribution Social- och hälsovårdsministeriets publikationsförsäljning, PB 536, 33101 Tammerfors, tel. (03) 260 8158 och (03) 260 8535 fax (03) 260 8150, e-post: julkaisumyynti@stm.vn.fi		Förlag Social- och hälsovårdsministeriet	

DOCUMENTATION PAGE

Publisher Ministry of Social Affairs and Health	Date 30 November 2001
Authors Working Group on Reconciliation of Work and Family Life Chairperson: Tuulikki Haikarainen Secretaries: Minna Liuttu Lauri Pelkonen	Type of publication Working Group Memorandum
	Commissioned by Ministry of Social Affairs and Health
	Date of appointing the organ 12 January 2001
Title of publication Memorandum by the Working Group on Reconciliation of Work and Family Life	
Parts of publication	
<p>Summary</p> <p>The Ministry of Social Affairs and Health set up a tripartite working group to explore problems in the existing family policy systems and to discuss the family issues referred to in the Government programme. The working group was assigned to investigate the possibilities of creating a system that would guarantee fathers a right to one month's parental leave of their own, and that would guarantee a right to take maternity or parental leave on a part-time basis. In its report the working group should also deal with the annual holiday costs caused by parental leaves by paying attention e.g. to how effective the redistribution of the annual holiday costs of family leaves is and how to simplify the application process and whether the costs of temporary care leaves to employers could be relieved through funding from sickness insurance.</p> <p>The point of departure for the work has been the Government programme, the incomes policy agreement concluded by the labour market central organisations for the years 2000-2001 and the objectives written down in the working group's assignment regarding reconciliation of work and family life. The reforms proposed by the working group aim to improve the chances of parents of small children to take part in caring for their children and to make the use of care leaves more flexible.</p> <p>The working group proposes lengthening the present paternity leave by seven weekdays so that the 25 weekdays' paternity allowance period could be taken in 1 – 5 periods during the period of entitlement to maternity and parent's allowance or immediately after the end of the parent's allowance period. According to the working group the parent's allowance period could be taken on a part-time basis when so agreed between the employer and the employee, in which case the parents would share the parent's allowance period by both working part-time. The agreement presupposes that the child's parents agree on sharing the caring responsibility on a part-time basis, and the duration of the part-time work must be at least two months. Both parents shall reduce their work contribution and, correspondingly, the earnings from the part-time work will be reduced.</p> <p>According to the working group the process of application for compensations for annual holiday costs payable for the parent's allowance periods must be simplified. It proposes that the compensation would be applied for by means of one application within six months after a parent's allowance period has ended, when the application could concern two different holiday qualifying years.</p> <p>The working group also discussed some separate issues closely linked to its assignment. It is of the opinion that adoptive fathers should be guaranteed in regard to parental leaves a status equal to that of biological fathers. Therefore it proposes that the paternity allowance period of adoptive fathers should be lengthened to 25 weekdays. Furthermore, the working group proposed improving the status of fathers of families with two or more children born/adopted at the same time, a possibility that a family - in case of a long-term illness of the mother - could transfer the maternity allowance to the father, and taking into account womb renting situations in the parents' allowance system.</p>	
<p>Key words</p> <p>Adoption, annual holiday, costs; maternity, parental leave; paternity, parent's allowance; part-time employment; sickness insurance</p>	

Other information Internet: www.stm.fi			
Title and number of series Working Group Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2001:28		ISSN 1237-0606	ISBN 952-00-1073-4
Number of pages 68	Language Finnish	Price FIM 86 mk €	Publicity Public
Distributor/Orders Ministry of Social Affairs and Health, Publications sale, P.O.B. 536, FIN-33101 Tampere, Finland tel. +358-03-260 8158 and +358-3-260 8535 fax +358-3-260 8150, e-mail: julkaisumyynti@stm.vn.fi		Financier Ministry of Social Affairs and Health	

Sosiaali- ja terveysministeriölle

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 12.1.2001 kolmikantaisen työryhmän, jonka tuli selvittää

- mahdollisuuksia luoda järjestelmä, joka takaa isälle oikeuden omaan kuukauden kestäväan vanhempainvapaan,
- mahdollisuus pitää äitiys- ja vanhempainvapaa osa-aikaisena,
- perhevapaiden vuosilomakustannusten tasauksen toimivuus, mahdollisuus hakemismenettelyn yksinkertaistamiseen sekä järjestelmästä tiedottamisen tehostamiseen,
- voidaanko tilapäisestä hoitovapaan käytöstä työnantajille aiheutuvia kustannuksia keventää käyttäen sairausvakuutusrahoitusta ja
- ja tehdä ehdotukset tarvittavista lainsäädäntömuutoksista tai muista toimenpiteistä.

Työryhmälle 31.5.2001 saakka asetettua määräaikaa on jatkettu 31.10.2001 saakka.

Työryhmä on ottanut nimekseen PEVA II.

Työryhmän puheenjohtajana on toiminut apulaisosastopäällikkö, hallitusneuvos **Tuulikki Haikarainen** sosiaali- ja terveysministeriöstä. Jäseninä ovat olleet ylitarkastaja **Kari Ilmonen** ja erikoistutkija **Anita Haataja**, molemmat sosiaali- ja terveysministeriöstä, lainsäädäntöneuvos **Tarja Kröger** työministeriöstä, budjettineuvos **Pertti Tuhkanen** valtiovarainministeriöstä, osastopäällikkö **Elise Kivimäki** Kansaneläkelaitoksesta, sosiaalipoliittinen sihteeri **Mirja Janérus** Suomen Ammattiliittojen Keskusliitto SAK ry:stä, asiantuntijalääkäri **Riitta Työläjä** (4.6.2001 asti) ja varatuomari **Irma Pahlman** (4.6.2001 alkaen) Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:stä, varatuomari **Markus Äimälä** Teollisuuden ja Työnantajien Keskusliitosta, asiamies **Juhapekka Suutarinen** Palvelutyönantajat ry:stä, lakimies **Markku Kojo** Akava ry:stä, pääekonomisti **Pasi Holm** Suomen Yrittäjät ry:stä ja työmarkkinalakimies **Pirkko Leivo** Kunnallisesta Työmarkkinalaitoksesta.

Työryhmän pysyviksi asiantuntijoiksi kutsuttiin neuvotteleva virkamies **Lasse Kiivainen** Valtion työmarkkinalaitoksesta ja työmarkkina-asiamies **Katariina Kietäväinen** Kirkon sopimusvaltuuskunnasta.

Työryhmän sihteereinä ovat toimineet erikoissuunnittelija **Minna Liuttu** ja hallitussihteeri **Lauri Pelkonen** sosiaali- ja terveysministeriöstä. Asiantuntijasihteerinä on toiminut lakimies **Suvi Onninen** Kansaneläkelaitoksesta.

Työryhmä on kokoontunut 16 kertaa.

Mietintöön sisältyy STTK:n ja PT:n eriävä mielipide sekä sosiaali- ja terveysministeriön sosiaali- ja terveystalouden sekä talous- ja suunnitteluosaston tasavoyyksikön, Kunnallisen Työmarkkinalaitoksen ja Suomen Yrittäjien täydentävät lausumat.

Valtiovarainministeriön edustaja on kiinnittänyt huomiota ehdotusten kustannuksiin ja rahoitusmahdollisuuksiin. Työryhmän ehdotukset merkitsisivät sairausvakuutusrahastolle työryhmässä esillä olleen arvion mukaan vajaan 70 miljoonan markan eli noin 11 miljoonan euron lisäkustannusta. Arvio perustuu etuuksien käyttöä koskeviin oletuksiin ja sisältää epävarmuustekijöitä. Lisäkustannukset joutuisi valtio rahoittamaan, sillä sairausvakuutusrahaston varat eivät riitä nykyistenkään etuuksien rahoittamiseen. Vuonna 2002 valtio joutuu talousarvioesityksen mukaan maksamaan ns. takuusuoritusta 3.700 miljoonaa markkaa. Ottaen huomioon valtiontalouden heikkenevät kehitysnäykymät valtiovarainministeriön edustaja katsoo, että uudistus tulee mitoittaa ja sovittaa valtiontalouden käytettävissä olevien määrärahakehysten puitteisiin.

Saatuaan työnsä valmiiksi työryhmä jättää kunnioittavasti muistionsa sosiaali- ja terveysministeriölle.

Helsingissä 16 päivänä marraskuuta 2001

Tuulikki Haikarainen

Kari Ilmonen

Anita Haataja

Pertti Tuhkanen

Tarja Kröger

Elise Kivimäki

Markus Äimälä

Juhapekka Suutarinen

Pasi Holm

Mirja Janerus

Markku Kojo

Irma Pahlman

Pirkko Leivo

Katariina Kietäväinen

Lasse Kiivanen

Suvi Onninen

Minna Liuttu

Lauri Pelkonen

SISÄLLYSLUETTELO

1. TYÖ- JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISTA SELVITTÄVÄN TYÖRYHMÄN TOIMEKSIANTO	15
2. NYKYTILA.....	16
2.1 Työsopimuslainsäädäntö.....	17
2.1.1 Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa	17
2.1.2 Hoitovapaa	17
2.1.3 Osittainen hoitovapaa.....	18
2.1.4 Tilapäinen hoitovapaa.....	19
2.1.5 Pakottavasta perhesyystä annettava vapaa.....	19
2.1.6 Palkanmaksu ja työhön paluu	20
2.2 Sairausvakuutuslainsäädäntö	21
2.2.1 Äitiysraha	21
2.2.2 Erityisäitiysraha	21
2.2.3 Isyysraha	21
2.2.4 Vanhempainraha jommallekummalle vanhemmalle.....	22
2.2.5 Ottovanhemman vanhempainraha.....	22
2.2.6 Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahan määrä.....	23
2.2.7 Erityishoitoraha	24
2.3 Työeläkelainsäädäntö.....	25
2.3.1 Eläkkeen karttuminen lapsenhoitoajalta	26
2.3.2 Lapsenhoitoajan vaikutus tulevan ajan eläkkeenosaan.....	26
2.4 Lasten päivähoito ja lasten kotihoidon tuki.....	27
2.5 Vanhempainvapaan osa-aikaisuus ja osittainen päiväraha	28
2.6 Vuosilomakustannusten tasausjärjestelmä.....	29
3. PERHE- JA TYÖELÄMÄN VERTAILU (EU-MAAT).....	31
3.1 Väestö ja työllisyys	31
3.2 Työhön osallistuminen.....	31
3.3 Työssäkäynti ja perhetilanne.....	31
3.4 Perhevapaat	32
3.5 Lastenhoitopalvelut.....	33
4. PERHE-VAPAIEN KÄYTTÖ.....	34
4.1 Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan käyttö	34
4.2 Lasten kotihoidon tuen käyttö.....	35
4.3 Isyyskuukauden käyttö Ruotsissa ja Norjassa	36
4.4 Tilapäisen hoitovapaan käyttö ja kustannukset.....	37
5. PERHEVAPAIEN KEHITTÄMISVAIHTOEHTOJA.....	37
5.1 Yleistä	37
5.2 Isän käytettävissä olevien perhevapaiden kehittäminen.....	38
5.3 Osa-aikainen vanhempainvapaa.....	40
5.4 Vuosilomakustannusten tasausjärjestelmän kehittäminen.....	42
5.4.1 Korvaustason korottaminen.....	43
5.4.2 Hakemusmenettelyn yksinkertaistaminen.....	44
5.5 Erilliskysymyksiä.....	45
5.5.1 Äidin sairastuminen äitiysrahakaudella	45
5.5.2 Adoptioisän asema	45
5.5.3 Monikkoperheiden isyysvapaat	46
5.5.4 Päivärahan taso toistuvissa synnytyksissä	46
5.5.5 Vanhempainvapaat kohdun vuokraus –tilanteissa	46

5.5.6 Sokean ja liikuntakyvyttömän (KEL 22 § 2) vanhempainetus	47
6. TYÖRYHMÄN EHDOTUKSET	48
6.1 Isän käytettävissä olevan vapaan kehittäminen	48
6.2 Adoptioisien perhevapaat	49
6.3 Vanhempainrahan osa-aikaisuus	49
6.4 Äitiysrahan siirtäminen isälle äidin sairastuessa vakavasti	50
6.5 Monikkoperheet	50
6.6 Lomakustannuskorvausten hakemusmenettelyn yksinkertaistaminen	50
6.7 Kohdunvuokraus	51
6.8 Sokeiden ja liikuntakyvyttömien kansaneläkkeen saamisesta johtuvat ns. tekniset muutokset	51
6.9 Tilapäisestä hoitovapaasta työnantajille aiheutuvien kustannusten keventäminen käyttäen sairausvakuutusrahoitusta	52

1. TYÖ- JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISTA SELVITTÄVÄN TYÖRYHMÄN TOIMEKSIANTO

Perhevapaiden tarkoituksena on helpottaa työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista silloin, kun perheessä on pieniä lapsia tai kun perhettä on kohdannut sairaus tai onnettomuus, jonka hoitamiseksi työntekijän poissaolo on välttämätöntä. Perhevapaita työsopimuslain mukaan ovat äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, hoitovapaa, osittainen hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa sekä pakottavasta perhesyystä annettava vapaa.

Paavo Lipposen II hallituksen hallitusohjelman mukaan tulisi selvittää mahdollisuuksia luoda järjestelmä, joka takaa isälle oikeuden omaan kuukauden kestävään vanhempainlomaan, sekä mahdollisuus pitää äitiys- tai vanhempainloma myös osa-aikaisena. Lisäksi hallitusohjelman mukaan kehitetään yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa perhevaipaista aiheutuvien kustannusten tasaamista työnantajien kesken nykyisen sairausvakuutusosuuden puitteissa.

Lapsiperheiden arjen keventäminen ja perhepoliittisten vapaiden nykyistä tasarvoisempaa käyttöä ohjaavan järjestelmän aikaansaaminen niin pienten lasten vanhempien kuin työnantajienkin kannalta tarkasteltuna edellyttää muutoksia perhevapaiden käyttömahdollisuuksiin ja tasaisempaa käyttöä ohjaavien käytäntöjen voimistamista. Niin lasten kuin heidän vanhempiensakin etu vaatii työn ja perhe-elämän nykyistä parempaa yhteensovittamista. Selvitystyössä työryhmän on tullut tarkastella olemassa olevien perhepoliittisten järjestelmien ongelmia sekä hallitusohjelmassa mainittuja ja muita perhepoliittisia kysymyksiä, joiden avulla edistettäisiin perheen ja työelämän parempaa yhteensovittamista ja joilla voitaisiin vaikuttaa työnantajille aiheutuvien kustannusten epätasaiseen jakautumiseen ja tästä aiheutuviin erilaisiin seurannaisvaikutuksiin.

Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen 17.11.2000 tehdyn tulopoliittisen sopimuksen 2.1. kohdan mukaisesti työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvien kysymysten selvittämiseksi sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut kolmikantaisen työryhmän. Työryhmän tehtävänä on ollut tasa-arvon edistämiseksi ja miesten perhevapaiden pitämisen kannustamiseksi selvittää olemassa olevien perhepoliittisten järjestelmien ongelmia sekä hallitusohjelmassa tarkoitettuja perhepoliittisia kysymyksiä.

Työryhmän tuli toimeksiantonsa mukaisesti selvittää

- mahdollisuuksia luoda järjestelmä, joka takaa isälle oikeuden omaan kuukauden kestävään vanhempainvapaan,
- mahdollisuus pitää äitiys- ja vanhempainvapaa osa-aikaisena,
- perhevapaiden vuosilomakustannusten tasauksen toimivuus, mahdollisuus hakemismenettelyn yksinkertaistamiseen sekä järjestelmästä tiedottamisen tehostamiseen,
- voidaanko tilapäisestä hoitovapaan käytöstä työnantajille aiheutuvia kustannuksia keventää käyttäen sairausvakuutusrahoitusta ja
- tehdä ehdotukset tarvittavista lainsäädäntömuutoksista tai muista toimenpiteistä.

2. NYKYTILA

Perhepolitiikan keskeisenä tavoitteena on turvata pienten lasten vanhemmille mahdollisuus osallistua lasten hoitoon. Odottavan äidin ja syntyvän lapsen terveys ja perheen toimeentulo vapaiden ajalta on turvattu lainsäädännöllä, jossa säädetään oikeudesta vapaaseen ja päivärahaan. Vanhemman oikeudesta perhevapaaseen säädetään työsopimuslaissa ja oikeudesta päivärahaan perhevapaan ajalta säädetään sairausvakuutuslaissa.

Perheen valintoihin työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa vaikuttaa ensisijassa perheen mahdollisuudet käyttää oikeuksiaan perhepoliittisiin vapaisiin, asenteet ja perheen taloudellinen tilanne. Perhevapaiden tarkoituksena on helpottaa työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista silloin, kun perheessä on pieniä lapsia tai kun perheellä on kohdannut sairaus tai onnettomuus, jonka hoitamiseksi työntekijän poissaolo on välttämätöntä. Työ ja perheen yhteensovittamisen seuraukset ovat viime aikoihin asti olleet pääasiassa naisten kannettavana.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista on tarkasteltu sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiannosta keväällä 1998 kolmikantaisessa ns. PEVA-työryhmässä. Työryhmässä käsiteltiin muun muassa mahdollisuuksia edistää perhevapaiden tasapuolisempaa jakautumista miesten ja naisten kesken sekä rohkaista isiä näiden vapaiden käyttämiseen. Lisäksi työryhmässä käsiteltiin näiden vapaiden ajalta työnantajille aiheutuvista vuosilomakustannuksista suoritettavien korvausten laajentamismahdollisuuksia. Työryhmässä edustettuina olevien tahojen eriävien näkemysten johdosta työryhmä ei tehnyt ehdotuksia

Isien käytettävissä olevien perhevapaiden kehittämistä on tarkasteltu myös sosiaali- ja terveysministeriön vuonna 1998 asettamassa isätoimikunnassa (STM 1999:1). Toimikunta on mietinnössään ehdottanut muun muassa vanhempainrahakauden pidentämistä 25 arkipäivällä siten, että pidennyksen voisi käyttää vain isä. Äitiysrahakaudella pidettävä 6-12 arkipäivän pituinen isyysvapaa säilyisi ehdotuksen mukaan entisellään kuitenkin niin, että isyysrahakaudet tulisi pitää aina vähintään 6 arkipäivän pituisina jaksoina. Isyysvapaa on yhteensä 18 arkipäivää. Toimikunta on myös esittänyt tarkasteltavaksi mahdollisuuksia jaksottaa isälle tarkoitettuja perhevapaita pidemmälle ajanjaksoille siten, että isä voisi siirtää sekä isyysrahajaksoja että ehdotetun ns. isäkiintiöjakson pidettäväksi valitsemanaan ajankohtana nykyisen vanhempainrahakauden päättyttyä siihen asti, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta.

Isien mahdollisuutta käyttää nykyisiä isyysvapaajaksoja on joustavoitettu lokakuun alusta 2001 voimaan tulleella sairausvakuutuslain muutoksella. Muutos on merkinnyt sitä, että isille annettiin mahdollisuus käyttää isyysvapaapäivänsä perheen tarpeiden mukaisesti parhaaksi katsottuna ajankohtana kuitenkin siten, että vapaa on jaettavissa enintään neljään eri jaksoon ja vapaa on pidettävä viimeistään silloin, kun vanhempainvapaa päättyy. Tällä muutoksella on edelleen lisätty perheen valinnanmahdollisuuksia isyysvapaan käyttämiseksi. Myös korvauksenhakumenettelyä muutettiin siten, että hakeminen on selkeämpää eikä etuus jää väärinkäsitysten vuoksi saamatta.

Suomalaisessa työelämässä on tyypillisesti ajateltu, että perheasiat ovat yksityisasiota eivätkä ne kuulu työpaikoille. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus ja Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskus ovat toteuttaneet hankkeen ”Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen”. Työ- ja perhe –tutkimushankkeessa

räätälöitiin keinoja ns. pilottiyrityksissä työn ja perheen yhteensovittamiseksi. Tutkimuksesta saadut tulokset olivat kannustavia. Samalla todettiin, että asiaa on vaikeata lähteä viemään yksittäisenä hankkeena eteenpäin, sillä työkuultuurin muutokset tapahtuvat hitaasti monien eri asioiden summana. Joustavia työaikatratkaisuja eivät tarvitse tutkimuksen mukaan vain pienten lasten vanhemmat, vaan yhä useampi omien vanhempiansa hoitamiseen.

2.1 Työsopimuslainsäädäntö

Työsopimuslaki on työelämän peruslaki. Sitä sovelletaan kaikissa sellaisissa työsuhteissa, joissa työntekijä on sitoutunut tekemään sopimuksessa sovittua työtä työsopimuslain 1 §:ssä säädetyn tavoin työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena. Työsopimuslaki sääntelee työnantajan ja työntekijän välistä oikeussuhdetta, jonka pohjana on osapuolten välillä tehty työsopimus.

Työsopimuslain 4 luvussa (1 - 9 §) säädetään perhevapaista, joita työsopimuslain mukaan ovat äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, hoitovapaa, osittainen hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa sekä pakottavasta perhesyystä annettava vapaa.

2.1.1 Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa

Työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada työstä vapaaksi aika, jolta hänellä on sairausvakuutuslain mukaan oikeus saada äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahaa. Äitiysvapaa kestää 105 arkipäivää. Isyysvapaata työntekijä voi pitää yhteensä 18 arkipäivää ja vanhempainvapaata 158 arkipäivää. Vanhempainvapaan vanhemmat voivat halutessaan jakaa keskenään niin, että kumpikin voi pitää enintään kaksi vähintään 12 arkipäivän pituista jaksoa.

Työntekijän on ilmoitettava äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan käyttämisestä työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan tai vapaajakson aiottua alkamisaikaa. Jos työntekijällä on tarve perustellusta syystä muuttaa ilmoittamiensa *äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaiden* ajankohtaa, muutoksesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kuukautta ennen vapaan ilmoitettua alkamisaikaa. Äitiys- ja isyysvapaan ajankohdan muuttaminen on kuitenkin mahdollista ilmoittamalla siitä niin pian kuin mahdollista, jos muutos on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen äidin tai isän terveydentilan vuoksi. Lapsen adoptoinnin yhteydessä vanhempainvapaan pitämisestä tai ilmoitetun vanhempainvapaan ajankohdan muuttamisesta on ilmoitettava niin pian kuin mahdollista.

Muulloin kuin lapsen syntymän yhteydessä pidettävän vapaan ajankohdan muuttaminen edellyttää perusteltua syytä. Perusteltuna syynä vapaan ajankohdan muuttamiseen pidetään sellaista ennalta-arvaamatonta ja oleellista muutosta lapsen hoitamisedellytyksissä, jota työntekijä ei ole voinut ottaa huomioon vapaasta ilmoittaessaan. Esimerkkeinä tällaisista perusteista ovat lapsen tai toisen vanhemman vakava ja pitkäaikainen sairastuminen tai kuolema, lapsen vanhempien erilleen muuttaminen tai avioero tai muu lapsen hoitoedellytyksissä tapahtunut olennainen muutos. Vapaan keskeyttäminen edellyttää, että työntekijä palaa vapaalta työhön.

2.1.2 Hoitovapaa

Työsopimuslain 4 luvun 3 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada *hoitovapaata* lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi, kunnes lapsi

täyttää kolme vuotta. Lapsella tarkoitetaan työntekijän omaa lasta, ottolapsi mukaan luettuna, aviopuolison ja avopuolison lasta sekä perheeseen sijoitettua tai perheen huollossa vakituisesti olevaa lasta.

Hoitovapaata voi pitää enintään kaksi ajanjaksoa, ja hoitovapaajakson vähimmäispituus on yksi kuukausi. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia kahta useammasta ja kuukautta lyhyemmästä hoitovapaajaksosta.

Lapsen vanhemmat tai huoltajat eivät voi olla hoitovapaalla samanaikaisesti. Toinen lapsen vanhemmista tai huoltajista voi kuitenkin pitää yhden hoitovapaajakson yhtäaikaaisesti toisen vanhemman äitiys-, tai vanhempainvapaan kanssa.

Hoitovapaan käyttämisestä ja sen pituudesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aloittamista. Ilmoitetun vapaan ajankohtaa on mahdollista muuttaa uudella ilmoituksella ainoastaan perustellusta syystä, ja ilmoitus on tehtävä viimeistään kuukautta ennen muutosta.

2.1.3 Osittainen hoitovapaa

Työntekijällä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään 12 kuukautta viimeksi kuluneen 24 kuukauden aikana, on oikeus siitä työnantajan kanssa sopiessaan lyhentää työaikaansa työsopimuslain 4 luvun 4 §:ssä säädetyin edellytyksin. Työntekijä voi saada *osittaista hoitovapaata* lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi sen kalenterivuoden loppuun, jona lapsi aloittaa peruskoulun.

Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat eivät saa pitää osittaista hoitovapaata samanaikaisesti. Säännös ei kuitenkaan estä molempien vanhempien tai huoltajien hoitovapaajaksojen sijoittumista samalle ajanjaksolle, kunhan vanhemmat tai lapsen muut huoltajat eivät ole yhtäaikaaisesti osittaisella hoitovapaalla. Säännöksen mukaan on siten mahdollista, että toinen vanhemmista hoitaa lasta aamupäivisin ja toinen iltpäivisin tai molemmat vuoropäivin.

Osittaisen hoitovapaan käyttäminen perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan tarkoitettua alkamisaikaa. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia osittaisen hoitovapaan yksityiskohtaisista järjestelyistä, kuten lyhennetyn työajan pituudesta, lyhennyksen sijoittamisesta sekä osittaisen hoitovapaajärjestelyn kestoajasta.

Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta osittaisesta hoitovapaasta tai antamasta sitä vain, jos osittaisesta hoitovapaasta aiheutuu sellaista vakavaa haittaa työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Kieltäytyessään antamasta työntekijälle osittaista hoitovapaata työnantajan on esitettävä selvitys kieltäytymisen perusteena olevista seikoista.

Jos työnantaja ja työntekijä eivät pääse sopimukseen osittaisen hoitovapaan toteuttamistavasta eikä työnantajalla ole työsopimuslain 4 luvun 4 §:n 2 momentin mukaista oikeutta kieltäytyä antamasta osittaista hoitovapaata, työntekijällä on oikeus saada osittaista hoitovapaata yksi jakso kalenterivuodessa. Jakson pituus sekä osittaisen hoitova-

paan alkamisajankohta määräytyvät tällöin työntekijän esityksen mukaan. Näissä tapauksissa osittainen hoitovapaa on annettava lyhentämällä työntekijän vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyn työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuunottamatta. Osittainen hoitovapaa tulee sijoittaa joko työpäivän alkuun tai loppuun. Jos työntekijän työaika on kuitenkin järjestetty keskimääräiseksi, työaika tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa. Tällöin työajan lyhentäminen voi tapahtua antamalla vapaaksi kokonaisia työpäiviä.

Osittaisen hoitovapaan muuttamisesta on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Jos sopimukseen ei päästä, työntekijällä on tehdystä sopimuksesta riippumatta oikeus keskeyttää osittainen hoitovapaa, jos keskeyttämiselle on perusteltu syy. Osittaisen hoitovapaan keskeyttämisellä tarkoitetaan myös vapaan peruuttamista. Työntekijän halutessa osittaisen hoitovapaan peruuttamisen jälkeen uudelleen osittaiselle hoitovapaalle siitä tulee tehdä uusi esitys työnantajalle. Osittaisen hoitovapaan keskeyttämisestä on ilmoitettava työnantajalle kuukautta ennen muutosta.

2.1.4 Tilapäinen hoitovapaa

Työntekijällä on työsopimuslain 4 luvun 6 §:n mukaan oikeus saada *tilapäistä hoitovapaa* enintään neljä työpäivää kerrallaan äkillisesti sairastuneen alle 10-vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai tämän hoitamiseksi. Tilapäiseen hoitovapaaseen on oikeutettu samanaikaisesti vain toinen lapsen vanhemmista tai huoltajista. Tilapäisen hoitovapaan saamisen edellytyksenä on hoidon järjestämisen tai lapsen hoitamisen tarve. Tämän vuoksi työntekijällä ei ole oikeutta tilapäiseen hoitovapaaseen, jos toinen vanhemmista on kotona, ellei kotona oleva vanhempi ole sidoksissa sellaiseen toimintaan, joka estää lapsen päivittäisen hoitamisen tai ellei hän ole muutoin kykenemätön hoitamaan lasta. Tilapäisen hoitovapaan pituus on kutakin sairautta kohden yhteensä enintään neljä työpäivää. Vanhemmat voivat jakaa kyseisen ajan keskenään.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle tilapäisestä hoitovapaasta, sen syystä ja arvioidusta kestosta niin pian kuin mahdollista. Työntekijän on esitettävä työnantajan pyynnöstä luotettava selvitys tilapäisen hoitovapaan syystä. Luotettavana selvityksenä pidetään ensisijaisesti lääkärintodistusta. Olosuhteista ja esimerkiksi työpaikan käytännöstä riippuen myös muu selvitys tilapäisen hoitovapaan syystä voidaan kuitenkin katsoa riittäväksi. Työntekijän on tarvittaessa esitettävä selvitys myös siitä, että tilapäisellä hoitovapaalla on ollut kerrallaan vain toinen lapsen vanhemmista.

2.1.5 Pakottavasta perhesyystä annettava vapaa

Työsopimuslain 4 luvun 7 §:n mukaan työntekijällä on oikeus *tilapäiseen poissaoloon* työstä, jos hänen välitön läsnäolonsa on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen, sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvan ennalta-arvaamattoman ja *pakottavan* syyn vuoksi. Pykälässä tarkoitettu poissaolo-oikeus on rajattu koskemaan sairaudesta tai onnettomuudesta johtuvaa ennalta-arvaamatonta ja pakottavaa syytä, joka kohtaa työntekijän perhettä. Säännös ei edellytä, että poissaoloon oikeuttava pakottava syy johtuu työntekijän perheenjäsenen sairaudesta tai tätä kohdanneesta onnettomuudesta, vaan muunkin henkilön sairaus tai tätä kohdannut onnettomuus voi oikeuttaa poissaoloon. Esimerkiksi jos työntekijän lapsia hoitaa kotona perheen ulkopuolinen hoitaja, hoitajan sairastuminen voi oikeuttaa tilapäiseen poissaoloon työstä, kunnes työntekijä kykenee järjestämään lastensa hoidon muulla tavalla.

Poissaolon kestolle ei ole säädetty aikarajaa, mutta asian luonteesta johtuu, että poissaolon tulee olla tilapäistä. Poissaolo-oikeus edellyttää, että työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä. Poissaolosta ja sen syystä on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista. Lähtökohtana on siten, että työntekijä ilmoittaa työssä ollessaan työnantajalle, että hänellä on pakottava syy poistua työstä. Ellei tämä ole käytännössä mahdollista, voi työntekijä poistua säännöksen tarkoittamassa tilanteessa työpaikalta siitä ennakolta ilmoittamatta. Työnantajalle on pyynnöstä annettava luotettava selvitys poissaolon perusteista. Luotettava selvitys voi asian laadusta riippuen olla lääkärintodistus, viranomaisen antama selvitys tai esimerkiksi taloyhtiön taikka isännöitsijän antama selvitys.

2.1.6 Palkanmaksu ja työhön paluu

Työnantaja ei ole työsopimuslain 4 luvun 8 §:n mukaan velvollinen maksamaan palkkaa perhevapaan ajalta, ellei siitä ole sovittu. Työehtosopimuksin on monilla aloilla sovittu työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta lapsen äkillisestä sairastumisesta johtuvien lyhytaikaisten poissaolojen ajalta ja joillakin aloilla myös äitiysvapaan tai sen osan ajalta. Sairausvakuutuslain perusteella työntekijällä on oikeus saada ansioihin suhteutettua äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa.

Työsopimuslain 4 luvun 2 §:n mukaan työntekijä saa työnantajan suostumuksella tehdä työtä äitiysrahakauden aikana, jos työ ei vaaranna hänen eikä sikiön tai syntyneen lapsen turvallisuutta. Työn tekeminen edellyttää toisaalta työnantajan ja työntekijän yhteisymmärrystä työn tekemisestä ja toisaalta sitä, että työ ja työolosuhteet ovat sellaiset, että niistä ei aiheudu vaaraa äidille eikä syntyvälle lapselle. Työtä ei saa tehdä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Tehdessään työtä sairausvakuutuslaissa säädetyn päivärahauden aikana työntekijä on oikeutettu saamaan vähimmäispäivärahan työssäoloajalta.

Työntekijällä on työsopimuslain 4 luvun 9 §:n mukaan oikeus palata aikaisempaan työhönsä perhevapaiden päättyessä, ja hänen työsuhteensa ehdot säilyvät vähintään entisinä lukuunottamatta perhevapaan aikana työsuhteisiin yleisesti tulleita muutoksia. Osittaiselta hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on vastaavasti oikeus aikaisempaan työaikaansa.

Jos aikaisempaan työhön palaaminen ei ole mahdollista, työnantajan on tarjottava työntekijälle aikaisempaa työtä vastaavaa työntekijän työsopimuksen mukaista työtä. Työnantajalla ei siten ole oikeutta tarjota mitä tahansa työtä aikaisemman työn sijasta, vaan tarjottavan työn tulee olla sekä työntekijän työsopimuksen mukaista että aikaisempaa työtä vastaavaa. Tarjotun ja aikaisemman työn vastaavuutta arvioitaessa kiinnitetään huomiota työntekijän aikaisemmin tekemän työn sisällön lisäksi työntekijän koulutukseen ja kokemukseen. Mikäli myöskään aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ei ole tarjolla, työnantajan tulee tarjota työntekijälle muuta työntekijän työsopimuksen mukaista työtä.

Perhevapailta työhön palaavalle työntekijälle ei ole aina mahdollista tarjota aikaisempaa eikä mitään muutakaan hänen työsopimuksensa mukaista työtä. Työnantajan oikeuteen irtisanoa tai lomauttaa työntekijä tällaisessa tapauksessa sovelletaan työsopimuslain yleisiä työsopimuksen irtisanomista ja lomauttamista sekä niihin liittyvää koulutus- ja uudelleensijoittamisvelvollisuutta koskevia säännöksiä.

2.2 Sairausvakuutuslainsäädäntö

Suomessa työssä oleva henkilö voi raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon perusteella pitää äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaana ajan, jolta hän saa äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaa. Näiden etuuksien tarkoitus on korvata poisjäävää ansiotuloa sekä taata tulottomille perusturva. Tämä toteutuu sairausvakuutuslakiin perustuvien äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahojen avulla.

2.2.1 Äitiysraha

Suomessa asuva synnyttäjä on oikeutettu äitiysrahaan, kun raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää ja hän on ollut vakuutettuna Suomessa välittömästi ennen laskettua synnytysaikaa vähintään 180 päivää. Raskauden kesto osoitetaan lääkärin tai terveyskeskuksen antamalla todistuksella.

Oikeus äitiysrahaan alkaa aikaisintaan 50 ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Äiti voi valita itse äitiysrahakauden aloittamisajan tänä aikana. Äitiysrahakausi päättyy, kun etuutta on maksettu 105 arkipäivältä. Arkipäiviä ovat kaikki muut päivät, paitsi sunnuntait ja arkipyhät sekä itsenäisyyspäivä ja vapunpäivä.

2.2.2 Erityisäitiysraha

Äidillä on oikeus erityisäitiysrahaan, jos hänen työtehtävänsä tai työolonsa vaarantavat hänen tai sikiön terveyden. Erityisäitiysrahaa suoritetaan lain mukaan raskaana olevalle vakuutetulle, jos hänen työtehtävänsä tai työolonsa vaarantavat hänen tai sikiön terveyden. Lisäksi edellytetään, ettei vaaratekijää voida poistaa eikä työnantaja voi järjestää työntekijälle muuta työtä siten kuin työsopimuslaissa säädetään ja vakuutettu joutuu tämän vuoksi olemaan poissa työstä ennen varsinaista äitiysrahakautta. Työnantajan tulee työsopimuslain perusteella siirtää raskaana oleva työntekijä raskauden ajaksi muihin, hänen työkykynsä ja ammattitaitonsa huomioon ottaen sopiviin tehtäviin, jos edellä mainittua vaaraa ei voida työpaikalla estää.

2.2.3 Isyysraha

Suomessa asuva isä, joka on asunut Suomessa 180 päivää ennen lapsen laskettua syntymäaikaa, on oikeutettu isyysrahaan, kun hän osallistuu lapsen hoitoon eikä ole tänä aikana ansiotyössä tai muussa työssä kodin ulkopuolella. Työllä tarkoitetaan toisen palveluksessa tehtyä työtä sekä omaa työtä. Omana työnä pidetään hakijan omassa tai perheenjäsenensä yrityksessä, liikkeessä, ammatissa tai maa- tai metsätaloudessa suorittamaa työtä, itsenäistä tieteellistä työtä sekä päätointa vastaavaa opiskelua oppilaitoksessa tai ammattikursseilla. Ansiotyönä pidetään myös ns. etätyötä.

Isän isyys- ja vanhempainrahan edellytyksenä on, että isä elää yhteisessä taloudessa avio- tai avoliitossa lapsen äidin kanssa.

Isyysrahakausi on pituudeltaan 1-18 arkipäivää. Lokakuun alusta 2001 lukien sairausvakuutuslakia on muutettu siten, että isä voi pitää isyysrahapäivät milloin tahansa äitiys- tai vanhempainrahakaudella enintään neljänä yhdenjaksoisena kautena. Aikaisemmin isä sai pitää äitiysrahakaudella 6-12 arkipäivää ja 6 arkipäivää äitiys- tai vanhempainrahakaudella. Sairausvakuutuslain muutoksella on väljennetty isyysvapaan käyttömahdollisuuksia. Muutoksella halutaan saada lain säännökset vastaamaan nykyistä paremmin

perheiden yksilöllisiä tarpeita. Isyysvapaan pituus on edelleenkin yhteensä enintään 18 arkipäivää, mutta isyysvapaapäivät voidaan sijoittaa perheiden tarpeiden mukaan 1-4 jaksoon koko äitiys- tai vanhempainrahakaudella. Samassa yhteydessä isyysrahan hakemista koskevia säännöksiä on joustavoitettu.

Eduskunta on vastauksessaan edellyttänyt edellä kuvatun lainmuutoksen yhteydessä, että hallitus ryhtyy toimenpiteisiin, jotta adoptiolapsen ottoisan samoin kuin monikko-perheen isän oikeutta isyysrahaan nykyisestään pidennetään.

2.2.4 Vanhempainraha jommallekummalle vanhemmalle

Oikeus vanhempainrahaan alkaa heti äitiysrahakauden päätyttyä. Vanhempainrahaa maksetaan äidille tai isälle, mutta ei samalta ajalta molemmille. Sitä maksetaan yhden lapsen syntymän perusteella 158 arkipäivältä. Jos lapsia on syntynyt samalla kertaa useampia, kautta pidennetään 60 arkipäivällä kutakin lasta kohti toisesta lapsesta alkaen. Keskoslapsen vanhempainrahakautta pidennetään niin monella arkipäivällä kuin äitiysraha on aikaistunut 30 arkipäivästä ennen laskettua aikaa. Vanhempainrahan maksaminen päättyy, jos alkaa oikeus uuteen erityisäitiys-, äitiys- tai vanhempainrahaan.

Vanhempainrahaa maksetaan Suomessa asuvalle äidille tai isälle, kun hakija on ollut vakuutettuna Suomessa ennen laskettua synnytysaikaa 180 päivää ja äiti on käynyt jälkitarkastuksessa 5-12 viikon kuluessa synnytyksestä. Isyys- ja vanhempainrahaa koskevia säännöksiä sovelletaan lapsen isään, joka on avioliitossa lapsen äidin kanssa eikä asu välien rikkoutumisen vuoksi hänestä erillään. Säännöksiä sovelletaan myös lapsen äidin kanssa yhteisessä taloudessa asuvaan avopuolisoon. Edellä olevasta poiketen, jos äiti ei osallistu lapsen hoitoon, isällä on oikeus vanhempainrahaan, vaikka äiti ja isä eivät enää asu yhteisessä taloudessa. Vanhempainrahaa maksetaan samalta ajalta vain yhdelle vakuutetulle ja vanhempainrahan määrä määräytyy aina saajan omien tulojen perusteella.

Vanhempainrahaa ei makseta isälle ilman erityistä syytä 12 arkipäivää lyhyemmältä lapsen hoidon ajalta.

Mikäli lapsen äiti kuolee äitiys- tai vanhempainrahakaudella, etuus maksetaan vanhempainrahana lapsen isälle tai muulle lapsen huollosta vastaavalle vakuutetulle eli vakuutetulle, jonka hoidettavana lapsi on. Oikeus vanhempainrahaan alkaa siitä ajankohdasta lukien, josta vakuutettu on vastannut lapsen huollosta. Vanhempainrahaa maksetaan enintään niin monelta arkipäivältä kuin äitiys- ja vanhempainrahaa on jäänyt äidin kuoleman johdosta suorittamatta.

2.2.5 Ottovanhemman vanhempainraha

Vanhempainrahaa voidaan maksaa hakijalle, joka on ottanut hoitoonsa alle 7-vuotiaan lapsen tarkoituksenaan ottaa hänet ottolapsekseen. Edellytyksenä on, että ottoäiti tai -isä osallistuu lapsen hoitoon eikä ole ansiotyössä tai muussa työssä kodin ulkopuolella ja on ollut vakuutettuna Suomessa 180 päivää välittömästi ennen lapsen hoitoon ottamista.

Ottovanhemmalla ei ole oikeutta vanhempainrahaan, jos ottolapseksi otettava lapsi on avio- tai avopuolison lapsi tai ottolapsi. Hakijan on esitettävä kunnan sosiaalihuollon toimielimen tai ottolapsitoimiston antama todistus lapsen hoitoon ottamisesta. Tämä koskee myös ulkomailta adoptiotarkoituksessa hoitoon otettua lasta.

Ottovanhemman vanhempainrahakausi alkaa sinä päivänä, kun lapsi on otettu hoitoon tarkoituksena ottaa hänet ottolapseksi. Vanhempainrahaa maksetaan, kunnes lapsen syntymästä on kulunut 234 arkipäivää. Aika lasketaan syntymäpäivää seuraavasta arkipäivästä lukien. Jos lapsi otetaan myöhemmin kuin 54 arkipäivän kuluttua lapsen syntymästä ja ennen kuin lapsi on täyttänyt 7 vuotta, vanhempainrahaa maksetaan kuitenkin vähintään 180 arkipäivältä.

Ottoäidille ja -isälle vanhempainrahaa ei makseta samalta ajalta. Ottovanhemman avopuolisolle ei makseta vanhempainrahaa, vaikka hän hoitaisikin ottolasta. Ottoisä voi saada yhteensä 6 arkipäivältä isyysrahaa.

2.2.6 Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahan määrä

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainraha määräytyy vanhemman työtulojen perusteella. Päiväraha määräytyy ensisijassa vakuutetun verotuksessa todettujen työtulojen perusteella siten, että päivärahan perusteena käytetään vanhempainvapaan alkamista edeltäneenä vuonna vahvistetussa verotuksessa todettuja työtuloja. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että vuonna 2001 alkavan äitiysrahan perusteena on vuoden 1999 tulot. Jos vakuutetun työtulot ovat nousseet olennaisesti verotuksessa vahvistetuista tuloista, vakuutetun pyynnöstä päiväraha voidaan vahvistaa vanhempainvapaalle jäämistä edeltäneiden kuuden kuukauden tulojen perusteella, jos ne ovat vähintään 20 prosenttia korkeammat kuin verotuksessa todetut työtulot. Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahan määrä on aina vähintään 60 markkaa päivältä.

Jos lapsen äiti on työssä äitiys- tai vanhempainrahakaudella, hänen äitiys- ja vanhempainrahansa maksetaan vähimmäismääräisenä eli 60 markkaa päivältä työssäolopäiviltä. Työllä tarkoitetaan toisen palveluksessa tehtyä työtä sekä SVL 15 §:n 2 momentissa tarkoitettua omaa työtä lukuun ottamatta oman kodin hoitoa. SVL 15 § 2 momentin mukaan omana työnä pidetään vakuutetun omassa tai perheenjäsenensä yrityksessä, liikkeessä, ammatissa tahi maa-, metsä-, koti- tai muussa taloudessa suorittamaa työtä, itsenäistä tieteellistä työtä sekä päätointa vastaavaa opiskelua oppilaitoksessa tai ammattikursseilla.

Sairausvakuutusasetuksen mukaan vakuutetun on ilmoitettava Kansaneläkelaitoksen toimistoon hyvissä ajoin ennen työn aloittamista, jos hän menee äitiys- tai vanhempainrahaa saadessaan ansiotyöhön tai muuhun kodin ulkopuolella suoritettavaan työhön.

Lapsen isälle vanhempainraha suoritetaan vähimmäismääräisenä, jos molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja ovat sopineet, että vanhempainraha vähimmäismäärän suuruisena suoritetaan isälle. Äidin päätoiminen opiskelu rinnastetaan työssäoloon. Mikäli äiti on työttömänä työnhakijana työvoimatoimistossa, häntä ei katsota ansiotyössä olevaksi. Tämä merkitsee sitä, ettei näissä tilanteissa isälle voida suorittaa vanhempainrahaa minimimääräisenä. Menettelyllä on haluttu estää se, ettei äiti siirtyisi työttömäksi työnhakijaksi vanhempainrahakaudella pelkästään sen vuoksi, että hän saisi vanhempainrahaa suuremman työttömyyspäivärahan.

Vanhempainrahan maksamiseen isälle vähimmäismääräisenä kummankin vanhemman työssäolon perusteella tarvitaan vanhempien ilmoitus hyvissä ajoin ennen työhön ryhtymistä.

2.2.7 Erityishoitoraha

Erityishoitoraha on tarkoitettu korvaamaan lyhytaikaista ansionmenetystä, joka johtuu alle 16-vuotiaan lapsen sairaudesta tai vammasta, kun vakuutettu on lapsensa hoitoon osallistumisen vuoksi estynyt tekemästä työtään eikä saa poissaolon ajalta palkkaa. (SVL 23 c - 23 f §)

Vakuutetun on juuri lapsen hoitoon osallistumisen vuoksi oltava estynyt työstään eikä ole esim. vuosilomalla tai muuten vapaalla työstään. Työstä estymisen lisäksi edellytetään, ettei vakuutettu saa palkkaa. Vakuutetun edellytetään osallistuvan lapsen hoitoon tai kuntoutukseen lähes koko päivän. Myös matka-aika otetaan huomioon. Osapäivätyöntekijän oikeus erityishoitorahaan edellyttää, että hän on estynyt tekemästä osapäivätyötään osallistuessaan lapsensa hoitoon lähes koko päivän.

Erityishoitorahan edellytys on, että vakuutettu osallistuu lapsensa sairauden tai vamman vuoksi annettavaan hoitoon tai kuntoutukseen

- sairaalassa tai sairaalan poliklinikalla. Hoitoon osallistuminen yksityisellä lääkäriasemalla, joka ei ole yksityinen sairaala, ei oikeuta etuuteen.
- lakiin perustuvalla kuntoutus- tai sopeutumisvalmennuskurssilla tai muussa niihin rinnastettavassa lakiin perustuvassa kuntoutustoiminnassa, vaikka lapsi ei olisikaan kurssilla mukana.
- edellä tarkoitettuun sairaala- tai sairaalan poliklinikkahoitoon liittyvässä (yleensä välittömästi edeltävässä tai seuraavassa) kotihoidossa.

Erityishoitorahan saamisen edellytys on, että lasta hoitava lääkäri on katsonut vanhemman osallistumisen lapsen hoitoon tai kuntoutukseen tarpeelliseksi. Kuntoutuksen järjestäjä antaa tiedot kuntoutus- tai sopeutumisvalmennuskurssista sekä vakuutetun osallistumisesta.

Lapsen sairauden edellytetään olevan vaikea aina, jos lapsi on 7-15-vuotias. Alle 7-vuotiaan lapsen sairauden ei edellytetä olevan vaikea, kun vakuutettu osallistuu lapsen hoitoon sairaalassa tai sairaalan poliklinikalla. Myös alle 7-vuotiaan lapsen sairauden edellytetään olevan vaikea aina, kun kyse on lapsen kotihoidosta.

Valtioneuvoston päätöksen (1315/89) mukaan vaikeita sairauksia ovat leukemia, vaikeat sydänviat, vaikeat tapaturmat, vaikeasti tasapainotettava sokeritauti ja sokeritaudin hoidon aloitusvaihe, vaikeat mielenterveyden häiriöt, vaikea kehitysvammaisuus, vaikea keuhkoastma, vaikea nivelreuma sekä muut edellä mainittuihin sairauksiin vaikeusasteeltaan verrattava sairaudet, vammat ja sairaudentilat.

Monivammaisella lapsella tarkastellaan sairauksien yhteisvaikutusta. Kun vakuutettu lapsen sairauden tai vamman vuoksi osallistuu lakiin perustuvalle kuntoutus- tai sopeutumisvalmennuskurssille, lapsen sairauden vaikeusastetta ei kuitenkaan selvitetä erikseen tätä varten.

Molemmille vanhemmille etuutta voidaan maksaa, jos hoitava lääkäri katsoo näiden molempien hoitoon osallistumisen tarpeelliseksi sairaala- tai sairaalan poliklinikkahoidossa. Sopeutumisvalmennus- ja kuntoutuskurssin ajalta etuutta voidaan maksaa molemmille vanhemmille, jos kurssi on tarkoitettu molemmille vanhemmille. Kotihoidossa

erityishoitorahaa ei makseta samalta ajalta molemmille vanhemmille missään tilanteessa.

Erityishoitorahan määrä lasketaan samoin kuin sairauspäiväraha. Se on kuitenkin aina vähintään 60 markkaa päivältä.

Lasta kohden erityishoitorahaa maksetaan kalenterivuodessa yhteensä enintään 60 arkipäivältä sairaala- ja sairaalan poliklinikkahoidon ja sopeutumisvalmennus- ja kuntoutuskurssien sekä muun niihin rinnastettavan kuntoutustoiminnan ajalta. Lisäksi erityishoitorahaa voidaan maksaa enintään 60 arkipäivältä kotihoidon ajalta. Erityisestä hoidollisesta syystä erityishoitorahaa voidaan maksaa edellä mainittuja 60 arkipäivän enimmäisaikoja pidemmältä ajalta. Kotihoidon ajalta enimmäismäärä on erityisestä hoidollisesta syystä enintään 90 arkipäivää kalenterivuodessa. Erityishoitorahaa voidaan kuitenkin maksaa kotihoidon ajalta yli 90 arkipäivältä kalenterivuodessa, jos erityisen hoidollisen syyn lisäksi etuuden maksamisen lopettaminen olisi kohtuutonta, kun otetaan huomioon lapsen sairauden kehittyminen.

Erityishoitorahaa ei makseta samalta ajalta, jolta vakuutetulla on oikeus äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaan tai sairauspäivärahaan. Lakiin perustuva samalla perusteella maksettu etuus tai muu korvaus vähennetään erityishoitorahasta (esim. vahingonkorvauslain mukainen korvaus).

2.3 Työeläkelainsäädäntö

Palkansaajana tehty työ on eläkevakuutettava. Työnantaja on velvollinen ottamaan vakuutuksen. Työ vakuutetaan joko työntekijäin eläkelain (TEL), lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain (LEL), taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelain (TaEL) tai merimieseläkelain (MEL) mukaisesti. Yrittäjänä tehty työ vakuutetaan yrittäjien eläkelain (YEL) tai maatalousyrittäjien eläkelain (MYEL) mukaisesti ja vakuutuksen ottaa yrittäjä itse.

Tehty työ vakuutetaan TEL:n mukaisesti, jos TEL -alan työsuhde on kestänyt vähintään yhden kuukauden ja siitä maksettava palkka on vähintään 1255,56 markkaa kuukaudessa (vuoden 2001 indeksitasossa). Lyhyet alle kuukauden kestävät TEL -alojen työsuhteet sekä työsuhteet, joissa ansiot jäävät alle TEL:n palkkarajan sekä mm. tietyt esiintyvänä taiteilijana tehdyt työt vakuutetaan TaEL:n mukaisesti. LEL:n piiriin kuuluvat rakennus-, metsä-, maatalous- ja satama-alan työt ja MEL:n piiriin merimiehenä tehdyt työt.

Yrittäjä on velvollinen ottamaan YEL -vakuutuksen, jos hänen yrittäjätoimintansa on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään neljä kuukautta ja hänen työtulonsa ovat keskimäärin vähintään 2511,13 markkaa kuukaudessa ja 30 133,56 markkaa vuodessa. Maatalousyrittäjä on velvollinen ottamaan MYEL -vakuutuksen, jos yrittäjätoiminta on jatkunut vähintään neljä kuukautta ja keskimääräinen työtulo on vähintään 15 067 markkaa vuodessa (markkamäärät vuoden 2001 indeksitasossa).

Työeläkkeen suuruus määräytyy eläkkeen perusteena olevan palkan ja työssäoloajan pituuden perusteella. Yrittäjäeläke määräytyy yrittäjälle vahvistetun työtulon ja yrittäjätoiminnan keston perusteella.

Tapauksissa, joissa henkilön työeläke jää pieneksi, kansaneläke täydentää työeläkkeen puuttumista. Kansaneläkkeeseen ovat oikeutettuja Suomessa asuvat henkilöt työskentelystä riippumatta. Kansaneläke on kuitenkin työeläkevähenteinen. Täyden kansaneläkkeen suuruus on yksinäisellä henkilöllä 2641-2759 markkaa ja naimisissa olevalla 2318 – 2419 markkaa kuukaudessa kuntaryhmästä riippuen. Täysimääräinen kansaneläke maksetaan eläkkeensaajalle, jonka muut eläketulot eivät ylitä 3180 markkaa vuodessa eli 265 markkaa kuukaudessa. Jos muut eläketulot ovat suuremmat kuin 3180 markkaa vuodessa, puolet ylittävistä osasta vähennetään täydestä kansaneläkkeestä. Siten jokainen rajan ylittävä markka pienentää kansaneläkettä 50 pennillä (markkamäärät vuoden 2001 indeksitasossa).

2.3.1 Eläkkeen karttuminen lapsenhoitoajalta

Lapsenhoitovapaat vaikuttavat eläkekertymään eri tavoin, siitä riippuen minkä eläkelain piiriin vakuutettu kuuluu.

TEL- ja MEL -työsuhteista eläkettä karttuu enintään vuoden mittaiselta palkattomalta lapsenhoitoajalta samoin kuin työssä oltaessa. Työsuhte katsotaan yhdenjaksoiseksi, jos työoikeudellinen työsuhte alle vuoden pituisen palkattoman poissaolon aikana jatkuu. Jos palkaton aika kestää yhdenjaksoisesti yli vuoden tai työntekijä ei lapsenhoitoajan jälkeen palaa aikaisempaan työsuhteeseensa, työsuhteen katsotaan päättyneen siihen päivään, jolta viimeksi maksettiin palkkaa. Tällöin palkattomalta lapsenhoitoajalta ei kerry eläkettä.

Eläkkeen perusteena oleva eläkepalkka määritellään TEL- ja MEL -eläkkeessä pääsääntöisesti työsuhteen päättymisvuotta edeltäneiden enintään kymmenen kalenterivuoden ansioista. Eläkepalkan laskemista koskevan erityissäännön perustella palkaton lapsenhoitoaika työsuhteen sisällä ei heikennä eläkepalkkaa. Työntekijäin eläkelain 7 c §:n nojalla kalenterivuodet, joihin sisältyy palkatonta lapsenhoitoaikaa voidaan jättää eläkepalkan laskennassa huomioimatta, jos näin laskettuna eläkepalkka tulisi suuremmaksi. Vastaavanlainen säännös on merimieseläkelain 16 c §:ssä sekä valtion eläkelain 7 b §:ssä ja kunnallisen eläkelaitoksen eläkesäännön 1 luvun 5 b §:ssä.

LEL:n ja TaEL:n mukaan palkattomia lapsenhoitojaksoja ei rinnasteta työssäoloon ja eläke ei kerry palkattomalta lapsenhoitoajalta.

Yrittäjävakuutus voidaan pitää voimassa äitiys- tai vanhempainrahakauden aikana tai työtuloa voidaan pienentää työpanosta vastaavaksi. Vakuutus voidaan myös hakemukselta keskeyttää äitiys- ja vanhempainrahakauden ajaksi. Maatalousyrittäjän on lisäksi hakemuksessaan selvitettävä, kuka tekee emännän työt keskeytyksen aikana. Jos vakuutus on voimassa äitiys- tai vanhempainrahakauden aikana, eläkettä karttuu kyseiseltä ajalta.

2.3.2 Lapsenhoitoajan vaikutus tulevan ajan eläkkeenosaan

Jos isä tai äiti on jäänyt kotiin hoitamaan alle kolmevuotiasta lasta ja hän tulee työkyvyttömäksi, hänen työeläketurvansa lasketaan kotona olosta huolimatta siten kuin hän olisi ollut työelämässä eläkeikään saakka eli hänen eläkkeeseensä lasketaan tulevan ajan eläkkeenosa. Työntekijällä säilyy oikeus tulevaan aikaan, jos hänellä on ollut alle 3-vuotias lapsi jälkikarenssin päättymisen ja eläketapahtuman välisen ajan, ja hän on tämän lapsen perusteella saanut äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa tai kotihoidontukea.

Tuleva aika on aika työkyvyttömyyden alkamisesta eläkeikään. Pääsäännön mukaan tuleva aika luetaan eläkkeeseen, jos työkyvyttömyys alkaa työsuhteen kestäessä tai ennen kuin työsuhteen päättymisestä on kulunut 360 päivää. Lapsenhoitoaika pidentää 360 päivän jälkikarenssiaikaa maksimissaan yhdeksän vuotta. Periaatteessa on mahdollista hoitaa kolme pientä lasta kotona kolmevuotiaaksi saakka ilman että lapsenhoitoajalla on vaikutusta työkyvyttömyyseläketurvaan. Tuleva aika lasketaan eläkkeeseen lapsenhoitoajan perusteella vain, jos sitä ei lasketa eläkkeeseen jollakin muulla perusteella.

Säännös lapsenhoitoajan jälkikarenssia pidentävästä vaikutuksesta on TEL 6 a §:n 4 momentissa, MEL 12 a §:n 4 momentissa, LEL 7 §:n 3 momentissa. Vastaavaa menettelyä sovelletaan myös TaEL:ssa, YEL:ssa ja MYEL:ssa sekä valtion ja kuntien eläkkeissä.

2.4 Lasten päivähoito ja lasten kotihoidon tuki

Lasten päivähoidosta annetun lain (36/1973) mukaan kunnan on huolehdittava siitä, että lapsen vanhemmat tai muut huoltajat voivat saada lapselle kunnan järjestämän päivähoitopaikan sen ajan päätyttyä, jolta voidaan suorittaa sairausvakuutuslaissa tarkoitettua äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaa, ja että lapsi voi olla päivähoidossa siihen saakka, kunnes hän siirtyy perusopetuslaissa tarkoitettuna oppivelvollisena perusopetukseen. Päivähoitoa on kuitenkin järjestettävä osa-aikaisesti, kun lapsi ennen perusopetuslaissa tarkoitettua oppivelvollisuuskäynnin osallistuu perusopetuslain mukaiseen esiopetukseen. Päivähoitoa on mahdollisuuksien mukaan järjestettävä lapsen vanhempien tai muiden huoltajien toivomassa muodossa.

Lapsen vanhemmilla tai muilla huoltajilla, jotka eivät lapsen hoidon järjestämiseksi valitse edellä mainittua kunnan järjestämää päivähoitopaikkaa, on lapsen muulla tavalla tapahtuvan hoidon järjestämiseksi oikeus lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain (1128/1996) mukaiseen tukeen.

Kotihoidon tukea on mahdollista saada, jos perheessä on alle kolmivuotias lapsi, jota ei hoideta kunnan järjestämässä päivähoidossa. Kotihoidon tuen hoitorahaa voidaan maksaa kaikista alle kouluikäisistä lapsista, edellyttäen kuitenkin, että yli kolmivuotiaita lapsia hoidetaan samalla tavalla kuin alle kolmivuotiaista hoitorahaan oikeuttavaa lasta. Esiopetuksen sijasta osallistuminen kunnan järjestämään osapäivähoitoon vuotta ennen perusopetuksen alkamista, ei kuitenkaan estä lapsesta maksettavaa kotihoidon tukea. Hoitoraha on yhdestä alle kolmivuotiaasta 1 500 markkaa ja jokaisesta muusta alle kolmivuotiaasta 500 markkaa sekä muista lapsista 300 markkaa kuukaudessa. Kotihoidon tuen hoitolisää maksetaan yhdestä kotihoidon tuen hoitorahaan oikeuttavasta lapsesta ja se on enintään 1 000 markkaa kuukaudessa. Hoitolisän määrään vaikuttaa perheen koko sekä perheen tulot. Kotihoidon tuen maksaminen tapahtuu sovitellusti perheen erityisäitiys-, äitiys- tai vanhempainrahakauden ajalta. Tuki maksetaan lapsen vanhemmalle tai muulle huoltajalle.

Yksityisen hoidon tukea on mahdollista saada lapsen hoidon järjestämiseen, jos perhe ei ole valinnut lapsen hoidon järjestämiseksi kunnan järjestämää päivähoitoa tai kotihoidon tukea. Yksityisen hoidon tuen hoitoraha on perheen jokaisesta valintaoikeuden piirissä olevasta lapsesta 700 markkaa kuukaudessa. Saamisen ehtona on, että perhe ei käytä kenenkään lapsen kohdalta kotihoidon tukea. Yksityisen tuen hoitolisää makse-

taan kaikista hoitorahaan oikeutetuista perheen lapsista ja se on enintään 800 markkaa kuukaudessa lasta kohti. Hoitolisän määrään vaikuttaa perheen koko sekä perheen tulot. Lapsen osallistuessa esiopetukseen tai sen sijasta kunnan järjestämään osapäivähoitoon hoitoraha on 350 markkaa kuukaudessa ja hoitolisä puolet siitä mitä se muuten olisi. Tuki maksetaan vanhemman tai muun huoltajan osoittamalle hoidon tuottajalle.

Virka- tai työsuhteessa olevalle alle kolmivuotiaan lapsen vanhemmalle tai muulle huoltajalle, jonka keskimääräinen viikoittainen työaika on lapsen hoidon vuoksi enintään 30 tuntia, on oikeus saada osittaista hoitorahaa. Osittaista hoitorahaa ei makseta, kun lapsen vanhempi tai muu huoltaja itse hoitaa lasta saaden kotihoidon tukea. Osittaista hoitorahaa ei makseta ajalta, jolta perheellä on oikeus saada äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaa. Jos perheellä ei ole oikeutta äitiys-, isyys- eikä vanhempainrahaan, ei tukea kuitenkaan makseta ennen kuin sairausvakuutuslain mukainen edellä tarkoitettu aika on päättynyt. Tukea ei myöskään makseta erityisäitiysrahan maksamisajalta. Osittainen hoitoraha on kalenterikuukaudessa 375 markkaa. Tukeen on oikeutettu ainoastaan toinen lapsen vanhemmista tai yksi lapsen muu huoltaja.

2.5 Vanhempainvapaan osa-aikaisuus ja osittainen päiväraha

Vanhempainpäivärahat (äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainpäiväraha) suoritetaan sairausvakuutusjärjestelmän kautta. Sairausvakuutuksesta ei voida voimassa olevan lain mukaan suorittaa minkään päivärahaetuuden osalta osa-aikaista päivärahaa. Esimerkiksi äidin työskentely äitiys- tai vanhempainrahakaudella merkitsee sitä, että päiväraha maksetaan vähimmäismääräisenä (60 markkaa) riippumatta tulojen määrästä.

Nykyisin hoitovapaa on mahdollista pitää osa-aikaisena edellä selostetuin ehdoin. Osa-aikainen hoitovapaa perustuu aina työnantajan ja työntekijän keskinäiseen sopimukseen. Tämä merkitsee sitä, että työntekijällä ei ole ehdotonta oikeutta saada hoitovapaata osa-aikaisena, koska työnantaja voi kieltäytyä tästä perustellusta syystä.

Laissa lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta säädetään osittaisesta hoitorahasta edellä todetuin tavoin. Osittaisen hoitorahan suuruus on 375 markkaa kuukaudessa (2001) ja se on veronalaista tuloa. Osittaisella hoitorahalla kompensoidaan rajoitetusti lapsen hoitojärjestelyihin liittyvää lyhyemmän työajan aiheuttamaa ansionmenetystä. Jos ansionmenetystä ei ole, ei ole myöskään oikeutta osittaiseen hoitorahaan. Osittaisen hoitorahan maksamiselle ei ole esteenä se, että tuen saaja saa samanaikaisesti myös työllisyysasetuksen mukaista osa-aikalisää.

Osittaista hoitorahaa ei makseta ajalta, jolta perheellä on oikeus saada äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaa. Tukea ei myöskään makseta erityisäitiysrahan maksamisajalta. Osittaista hoitorahaa ei myöskään makseta ajalta, jona lapsen vanhempi itse hoitaa lasta saaden kotihoidon tukea. Mutta, jos esimerkiksi lapsen isovanhempi hoitaa lasta äidin työskennellessä enintään 30 tuntia viikossa lapsen hoidon vuoksi, voidaan äidille maksa sekä kotihoidon tuki sekä osittainen hoitoraha. Hoitorahaa voi saada samanaikaisesti lasten yksityisen hoidon tuen kanssa. Tukea maksetaan samanaikaisesti vain toiselle vanhemmalle tai muulle huoltajalle.

2.6 Vuosilomakustannusten tasausjärjestelmä

Vuosilomalain mukaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta kertyy vuosilomaa. Työnantajalla on oikeus saada lain mukaan korvausta sairausvakuutusrahastosta, jos tämä on maksanut lomapalkan tai lomakorvauksen ajalta, jona työntekijä on saanut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa. Laki vanhempainpäiväraha-ajalta suoritettavien vuosilomakustannusten korvaamisesta työnantajalle (HE 12/94, säädöskoelma 238/94) tuli voimaan lomanmääräytymisvuoden 1.4.1994 alkaessa. Täysitehoisesti hakemisen osalta laki on ollut voimassa vasta vuonna 1995, jolloin ensimmäisen lomanmääräytymisvuoden lomapalkat tulivat maksettaviksi ja korvauksen hakeminen oli mahdollista. Lain tarkoituksena on tasata varsinkin naisvaltaisille aloille lapsen syntymästä aiheutuvia työnantajakohtaisia kustannuksia.

Vanhempainpäiväraha-ajalta suoritettavien vuosilomakustannusten korvaamisesta työnantajalle annetun lain 3 §:n mukaan korvaus maksetaan jälkikäteen työnantajan maksettua kokonaisuudessaan lomanmääräytymisvuotta koskevan vuosilomapalkan tai lomakorvauksen. Korvauksen hakemisessa, maksamisessa ja muutoksenhaussa menettään siten kuin sairausvakuutuslaissa säädetään työnantajan oikeudesta saada korvausta maksamastaan palkasta.

Työnantajalla on oikeus saada korvausta jokaiselta kalenterikuukaudelta, jolta vuosilomaa on vanhempainraha-ajalta kertynyt edellyttäen, että päivärahapäiviä on kalenterikuukautena vähintään 14. Korvausta maksetaan 2,5 päivältä kalenterikuukaudessa ja korvaus on päivää kohden työntekijälle vuosilomankertymisajalta maksetun vanhempainpäivärahan suuruinen. Korvausta maksetaan enintään se määrä, minkä työnantaja on ollut velvollinen maksamaan lomapalkkana tai lomakorvauksena. Laissa ei ole säädetty, minkä suuruisena lomakustannuskorvaus tulisi maksaa tilanteessa, jossa vanhempainraha vaihtelee kalenterikuukauden aikana. Toimeenpanossa lakia on sovellettu siten, että tällaisessa tilanteessa lasketaan kyseiselle kalenterikuukaudelle todellisuudessa maksetun päivärahan perusteella keskimääräinen vanhempainpäivärahan määrä (esimerkki 1). Jos lomakustannuskorvausta hakee useampi työnantaja, jaetaan myönnettävä määrä näiden maksamien palkkojen suhteessa kuten vanhempainrahassakin sairausvakuutuslain 28 §:ään perustuen.

Esimerkki. Henkilö on vakinaisessa työsuhteessa X-yritykseen, josta on vanhempainvapaalla. Hänen päivärahansa määrä on 200 mk/pv. Vanhempainvapaansa aikana hän työskentelee määräaikaaisesti Y-yritykselle 16 työpäivää yhden kalenterikuukauden aikana, minkä johdosta hänelle on maksettu työskentelypäiviltä päiväraha vähimmäismääräisenä 60 mk/pv. Lomakustannuskorvausta maksettaessa lasketaan kyseiselle kalenterikuukaudelle keskimääräinen päivärahan määrä seuraavasti $16 \times 60 \text{ mk} + 11 \times 200 \text{ mk} = 3160 \text{ mk}$. Tämä luku jaetaan koko kalenterikuukauden suorituspäivien määrällä eli $3160 \text{ mk} : 27 \text{ pv} = 117 \text{ mk/pv}$. Keskimääräinen päivärahan määrä kyseiseltä kalenterikuukaudelta on siten 117 mk/pv.

Lomaraha ja lomaltapaluuraha eivät ole korvattavia kustannuksia. Työntekijä voi sopia työnantajansa kanssa vuosilomapäivien siirtämisestä myöhemmin pidettäväksi säästövaikoksi. Vuosilomapäivät, joita ei ole pidetty lomanmääräytymisvuotta seuraavana vuonna 30.4. mennessä, katsotaan automaattisesti siirretyn säästövapaaseen. Säästövapaaksi siirretystä loman osuudesta ei makseta korvausta. Korvaus ei myöskään kata työnanta-

jalle aiheutuvia sivukuluja. Jos työsuhde päättyy kesken lomamääräytymisvuotta ja lomapalkka maksetaan, myös lomakustannuskorvauksen hakuaika alkaa kyseisestä päivästä lukien. Sen sijaan hoitovapaalle jääminen ei aloita hakuajan kulumista, jos työsuhde ei pääty.

Korvausta haetaan lomakkeella *Työnantajan korvaushakemus vanhempainpäiväraha-ajalta suoritetuista vuosilomakustannuksista* (SV 18 sr). Korvausta on kuten sairauspäivärahaakin haettava takautuvasti neljän kuukauden kuluessa siitä, kun lomapalkka on kokonaan maksettu. Korvausta on kuitenkin haettava viimeistään aina loman määräytymisvuotta seuraavan vuoden elokuun loppuun mennessä kultakin lomamääräytymisvuodelta. Korvausta on haettava viimeistään tuolloin, vaikka osa vuosilomapäivistä olisi siirrettykin säästövapaaseen, jolloin niistä ei voi enää myöhemminkään hakea korvausta.

Sairausvakuutusrahastosta maksettavat vuosilomakustannusten korvaukset rahoitetaan työnantajilta perittävällä sairausvakuutusmaksulla. Maksua korotettiin tätä tarkoitusta varten vuoden 1995 alusta lukien 0,15 prosenttiyksiköllä 1,45 %:sta 1,60 %:iin, jolle tasolle maksu on sittemmin vuosittain säädetty. 0,15 %:n tuottoarvio vuodelle 2001 on noin 450 miljoonaa markkaa. Elokuuhun 2001 mennessä Kansaneläkelaitoksen maksamien korvausten määrän perusteella voidaan arvioida, että korvauksia tullaan maksamaan vuonna 2002 noin 80 miljoonaa markkaa. Oheisesta taulukosta ilmenee sekä 0,15 prosentin tuotto että työnantajille maksetut lomakustannusten korvaukset eri vuosina.

Vuosi	Maksun tuotto, Mmk	Vuosilomakust. Korvaus, Mmk
1995	320	34,2
1996	335	89,8
1997	350	83,4
1998	380	78,0
1999	400	75,8
2000	430	77,3
2001*	455	80
2002*	470	80

* arvio

Työnantajien sairausvakuutusmaksu jakaantui vuonna 2000 seuraavasti:

	Maksun tuotto	%
Yksityinen sektori	3320	68
Valtio	606	12
Kunnat	921	19
Seurakunnat	33	1
yhteensä	4880	100

3. PERHE- JA TYÖELÄMÄN VERTAILU (EU-MAAT)¹

3.1 Väestö ja työllisyys

Yleisin perhetyyppi Euroopassa on perhe, jossa on 1 tai 2 lasta (lukuun ottamatta Irlantia, jossa monilapsiset perheet ovat edelleen yleisiä). Lasten lukumäärä perheissä on niissä maissa alentunut nopeasti, joissa se on aiemmin ollut korkealla. Tällä hetkellä keskimäärin vähiten lapsia on Espanjassa 1,15 ja Italiassa 1,19. Korkein keskimääräinen lasten lukumäärä on Irlannissa, 1,94.

Synnyttäjien keskimääräinen ikä on nousemassa kaikissa Euroopan maissa. Vuonna 1983 se oli keskimäärin 27,4 vuotta (Suomessa 28,1 vuotta), kun se nykyään on yli 29 vuotta (Suomessa 29,5 vuotta).

Yksinhuoltajaperheitä on Irlannissa vähän ja suurperheet ovat yleisiä. Pohjois-Euroopassa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa on taas paljon nuoria yksinhuoltajaperheitä. Yleensä yksinhuoltajaperheen huoltaja on nainen.

3.2 Työhön osallistuminen

Naisten työhön osallistuminen on lisääntynyt ja naisten osuus työvoimasta Euroopassa on nykyään hieman yli 50 prosenttia. Nimenomaan 25-49 -vuotiaiden naisten työssäkäynti on lisääntynyt kaikissa maissa. Edes työpaikkojen väheneminen Euroopassa 1990-luvun alussa ei jarruttanut naisten työmarkkinoille tuloa.

Euroopan maat jakaantuvat naisten työssäkäynnin suhteen 3 eri lohkoon: 1) maat, joissa naisten työssäkäynti on jatkuvaa iästä ja perhetilanteesta riippumatta (Pohjoismaat, Ranska, Saksa, Itävalta ja Portugali) 2) Maat, joissa perheelliset naiset eivät käy työssä (Espanja, Italia, Kreikka, Luxemburg, Irlanti ja Belgia) ja 3) maat, jossa naisten työssäkäynti on jaksottaista eli työ keskeytyy ensimmäisten äitiysvuosien ajaksi (Yhdistynyt kuningaskunta ja Alankomaat). Palkkaeroja naisten ja miesten välillä on kaikissa Euroopan maissa. Eroja on kuitenkin vähiten maissa, joissa työehtosopimukset ovat keskeisessä asemassa, kuten Pohjoismaissa. Kaiken kaikkiaan naisten ja miesten palkkaerot liikkuvat 20 ja 30 prosentin välillä.

3.3 Työssäkäynti ja perhetilanne

Työssäkäyntiä ja perhetilannetta koskevien tietojen osalta on huomattava, että Pohjoismaiden tiedot eivät ole olleet käytettävissä. Lisäksi muidenkin maiden osalta saadut tiedot ovat epäyhtenäisiä.

Perhetilanteen vaikutuksesta työssäkäyntiin voidaan kuitenkin todeta seuraavia kehityssuuntauksia: 1) kaikissa maissa lasten saanti vaikuttaa vastakkaisesti sen mukaan, onko kyseessä nainen vai mies: lapsettomien miesten työvoimaan osallistumisaste on aina alhaisempi kuin lapsiperheen isien. Sen sijaan lapsettomien naisten työvoimaan osallistumisaste on selvästi perheenäitien osallistumisastetta korkeampi. Lisäksi naisten osal-

¹ Perhe- ja työelämän vertailu perustuu Ranskan teettämään raporttiin Euroopan Neuvostolle Pekingin toimintaohjelman täytäntöönpanosta: perhe- ja työelämän toisiinsa niveltäminen (SOC 373, Bryssel 23.10.2000 12577/00).

listumisaste laskee aina lasten lukumäärän kasvaessa, erityisesti Espanjassa, Italiassa ja Kreikassa, mutta myös Saksassa ja Luxemburgissa 2) alle 2-vuotiaiden lasten olemassaolo alentaa naisten osallistumisastetta erityisesti Ranskassa, Saksassa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa. Kun taas Portugalissa ja osittain myös Itävallassa pienten lasten äidit jatkavat työssäkäyntiä useammin kuin muualla 3) perhetilanne ei juurikaan vaikuta naisten työttömyysasteeseen 4) useimmissa maissa yksinhuoltajanaiset käyvät useammin töissä kuin äidit yleensä.

Osa-aikatyötä tai määräaikaista työtä tekevät ovat yleensä naisia. Lisäksi myös kokopäivätyön työajoissa oli naisten ja miesten välillä eroja. Erityisesti niissä maissa, joissa miesten kokonaistyöaika oli korkea (Kreikka, Portugali, Espanja, Irlanti ja Yhdistynyt kuningaskunta), kokonaistyöajat erosivat naisten ja miesten välillä muita maita enemmän. Työaika ei kuitenkaan yksilötasolla automaattisesti vähene perhetilanteen mukaan. Osa-aikatyötä tekevät yleisimmin lapsettomat miehet ja naiset, joita on yli kolmannes kaikista osa-aikatyötä tekevästä.

3.4 Perhevapaat

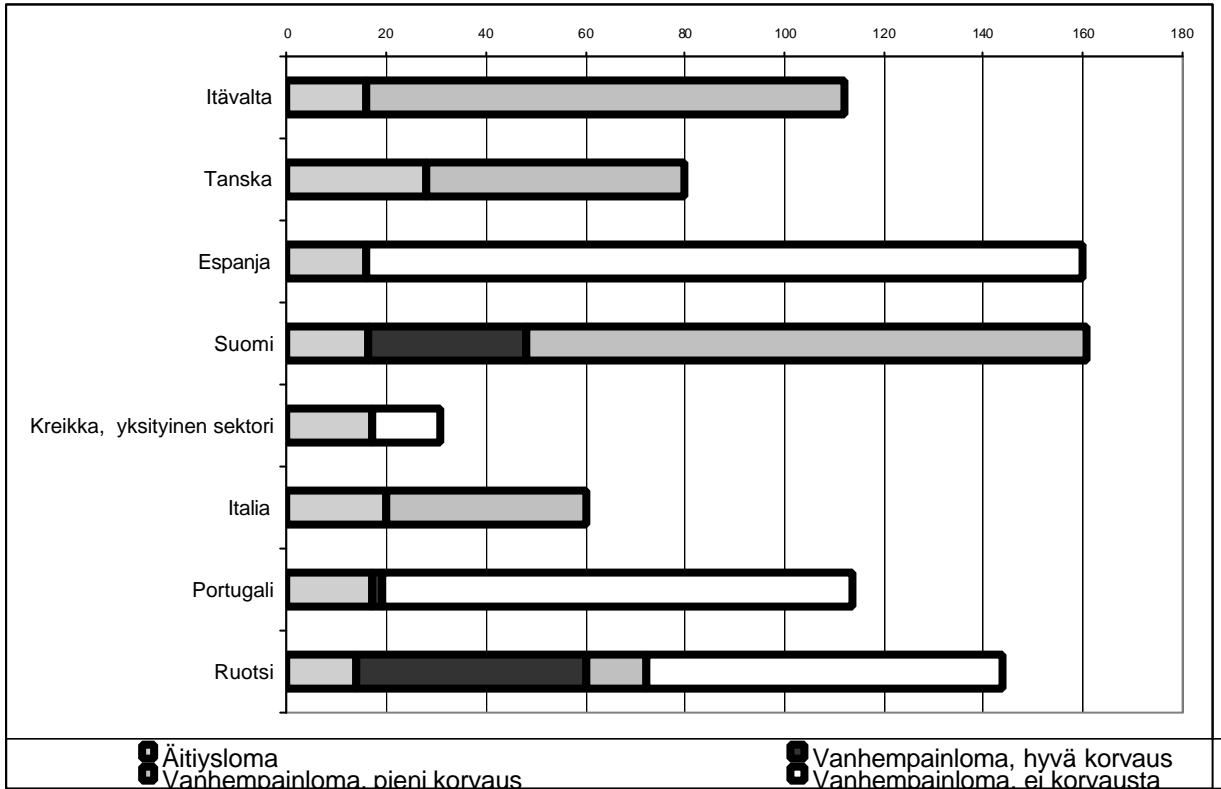
Kaikissa Euroopan maissa on oikeus vanhempainvapaaseen. Äitiysvapaan pituus vaihtelee maittain 14-20 viikkoon (Suomessa 16,5 viikkoa), joiden ajalta maksetaan korvausta 60-100 prosenttia (Suomessa keskimäärin 66 %) vapaita edeltävistä palkoista. Isyysvapaat sen sijaan eivät ole yhtä yleisiä: viidessä maassa isyysvapaata ei tunneta ollenkaan, kun taas Suomessa sitä voi saada kolme viikkoa ja Ruotsissa kuukauden ja 1.1.2002 lukien kaksi kuukautta.

Vaikka vanhempainvapaa tunnetaan kaikkien Euroopan maiden lainsäädännössä, sen pituudessa ja korvauksissa on eroja. Vanhempainvapaan pituus vaihtelee yhdistyneen kuningaskunnan 13 viikosta aina kolmeen vuoteen asti (Saksa, Espanja, Ranska, Portugali). Suomessa vanhempainvapaan pituus on 26 viikkoa. Molempien vanhempien oikeus pitää pienten lasten hoitovapaa vuorollaan vastaa eurooppalaisten perhevapaiden näkökulmasta matalasti korvattua vanhempainvapaata. Hoitovapaa-oikeus nostaa Suomen Euroopan unionin pisimpiä perhevapaita tarjoavien maiden joukkoon. Toisaalta myös vanhempainvapaasta maksettavan korvauksen tasossa on eroja: korvausta ei makseta Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Irlannissa ja Espanjassa, korvaus on pieni (ja maksetaan kiinteänä korvauksena tietyin edellytyksin, esimerkiksi suhteessa lapsilukuun) Saksassa, Belgiassa ja Ranskassa, kun taas korvaus on korkeampi Luxemburgissa ja kaikissa Pohjoismaissa, joissa se usein suhteutetaan lomaa edeltäviin palkkoihin (Suomessa keskimäärin 66 %).

Vanhempainvapaan muodosta ja käyttöasteesta riippumatta se on edelleen hyvin naisvaltainen. Tietyissä maissa onkin otettu käyttöön kannustimia, joilla pyritään lisäämään isien vanhempainvapaan käyttöä. Itävallassa ja Italiassa vanhempainvapaata pidennetään, jos isä ottaa siitä osan. Ruotsissa, Belgiassa ja Kreikassa kullakin vanhemmalla on yksilöllinen oikeus vapaaseen, joka menetetään, jollei sitä käytetä.

Useimmissa maissa säädetään sairaan lapsen hoitoon tarkoitetuista vapaapäivistä. Tältäkin osin vapaan pituus vaihtelee rajusti Luxemburgin kahdesta palkallisesta päivästä Ruotsin 120 päivään. Suomessa ei tilapäiselle hoitovapaalle ole säädetty vuotuista enimmäismäärää laissa eikä työehtosopimuksissa.

Vertaileva kaavio äitiys- ja vanhempainvapaista (viikkoja)²



Tarkempia tietoja 8 eri EU-maan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaajärjestelmistä on liitteessä 1.

3.5 Lastenhoitopalvelut

Lastenhoitopalvelut ovat kehittyneet huomattavasti. Toimet kuitenkin kohdistuvat 3-6 –vuotiaiden ikäluokkaan ja vain harvoin pikkulapsiin. Näin ollen vain muutamassa maassa (Ranska ja Pohjoismaat) yli kolmannesta 0-3 –vuotiasta lapsista hoidetaan kollektiivisesti. Useassa maassa vanhempainvapaa käsittää juuri tämän ikäkauden ja siksi kollektiivisia hoitopalveluja ei ole järjestetty.

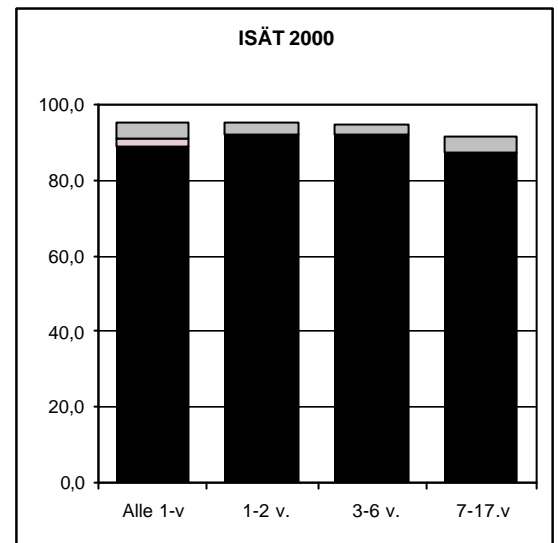
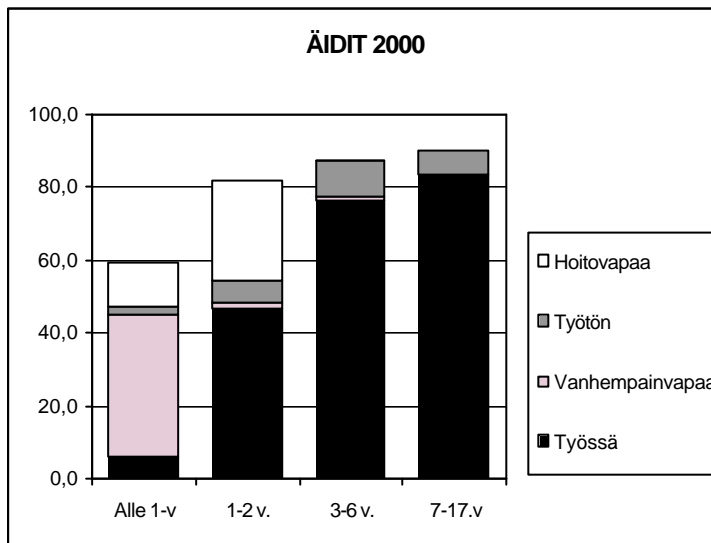
Sitä vastoin 3-6 –vuotiaiden ikäluokassa kollektiivinen hoitomuoto on hallitseva, 9 maassa yli 90 prosenttia tähän ikäluokkaan kuuluvista lapsista on päivähoidossa tai esikoulussa. Keski- ja Etelä-Euroopassa yli 3-vuotiaat lapset käyvät yleisesti osapäiväistä esikoulua.

² Lähde: Naisten instituutti. Espanja. 2001. (hyvien käytäntöjen opas, 8 eri EU-maata, julkaistaan piakkoin myös Suomeksi). Suomessa pienten lasten hoitovapaa on rinnastettu vanhempainvapaisiin, koska hoitovapaa muistuttaa useiden maiden pitkiä perhevapaita.

4. PERHE-VAPAIEN KÄYTTÖ

4.1 Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan käyttö

Perhevapaiden käyttö jakaantuu epätasaisesti naisten ja miesten kesken. Äidit käyttävät hyväkseen lähes 100 –prosenttisesti neljän kuukauden äitiysvapaan ja usein myös kokonaan noin 6 kuukauden vanhempainvapaan. Isistä vanhempainvapaata käyttää vain noin 2 prosenttia, mutta lähes 2/3 pitää ainakin osan 3 viikon isyysvapaasta. Kuitenkin isyysvapaata käyttävistä isistä noin puolet käyttää isyysvapaan kokonaan eli 3 viikkoa. Ohessa kaavio äitien ja isien työvoimasta vuonna 2000.³



Isyysvapaiden käyttö on lisääntynyt vähitellen viime vuosina. Isyysvapaita käyttävien isien lukumäärä on lisääntynyt, kun taas isyysvapaan keskimääräinen kesto on pysynyt lähes ennallaan. Vuoden 1991 alusta lukien isät saivat oikeuden omaan isyysrahaan 6 arkipäivältä, joka ei lyhentänyt vanhempainpäivärahaa. Vuoden 1993 alusta lukien isien isyysvapaata pidennettiin 12 arkipäivällä. Vuoden 1991 alusta tullut isän isyysraha-kausiksi lisäsi merkittävästi isyysrahan käyttöä. Isyysvapaan pidennys vuoden 1993 alusta lukien ei lisännyt isyysvapaata käyttävien isien lukumäärää, mutta sen sijaan lisäsi isyysvapaan keskimääräistä kestoja noin kahdella päivällä.

Isät käyttävät vanhempainvapaita vähemmän kuin 1990-luvun alkupuolella. Tarkempia tietoja isien vanhempainpäiväraha-kausista on oheisessa taulukossa.

³ Kuva: Äitien ja isien työvoima vuonna 2000, lähde: Työvoimatutkimus 2000.

Taulukko: Äitiys-, isyys- ja vanhempainpäivärahat vuosina 1990 – 2000, lähde: Kela

	1990	1992	1994	1996	1998	2000
Kaikki vanhempainpäivärahat						
äitien ja isien lukumäärä	137 838	158 044	149 620	143 973	139 411	140 283
Äitien äitiys-, erityisäitiys- ja vanhempainrahat						
äitien lukumäärä	110 500	115 344	109 901	104 824	98 934	97 359
päiviä / äiti	149,3	153,8	152,3	149,3	149,4	150,0
Kaikki isien vanhempainpäivärahat (isyys- ja vanhempainrahat)						
Isien lukumäärä ⁴	27 338	42 700	39 719	39 149	40 477	42 924
100 päättynyttä kautta kohti ⁵	42,4	52,0	53,3	55,0	58,9	63,1
Päiviä, 1000 kpl	406,3	607,6	630,0	583,3	603,8	632,7
päiviä / isä	14,9	14,2	15,9	14,9	14,9	14,7
Mk/päivä (2000 rahana)	347,9	333,9	269,1	274,0	284,7	292,4
Isyysraha						
Isien lukumäärä	25 774	41 202	38 461	38 316	39 690	42 252
päiviä / isä	10,7	9,9	12,4	12,3	12,5	12,7
Isien vanhempainraha						
Isien lukumäärä	2 461	3 029	2 391	1 693	1 643	1 499
päiviä / isä	52,7	65,8	63,4	66,9	64,4	64,4

4.2 Lasten kotihoidon tuen käyttö

Kansaneläkelaitos on alkanut kerätä tietoja hoitovapaiden käytöstä ja kestosta vasta vuonna 2001, joten tietoja ei vielä ole saatavissa. Tietoja sen sijaan on saatavissa kotihoidon tukijaksoista. Vajaat 1 500 äitiä käyttää kotihoidon tukea enintään kuukauden heti vanhempainrahakauden jälkeen. Ohessa tarkempia jakautumatietoja kotihoidon tuen kauden pituudesta äitien osalta. Taulukossa on vain ensimmäisen lastenhoitotukikauden pituus. Äidillä on oikeus hakea myös toista lastenhoidon tuen kautta, joten todelliset tukikaudet ovat pitempiä kuin taulukosta ilmenee.

Taulukko: Alkaneiden lastenhoidon tuen ensimmäisen kauden pituus (vanhempainrahakausi päättynyt 1999). Lähde: Kansaneläkelaitoksen taulu 28.3.2001

⁴ Isien yhteislukumäärä käsittää kaikki isät, jotka ovat saaneet joko isyysrahaa tai vanhempainrahaa taikka molempia etuuksia saman vuoden aikana

⁵ Luku kertoo, kuinka monessa tapauksessa isä jollakin vanhempainrahakaudella oli käyttänyt oikeuttaan vanhempainpäivärahaan

Äiti hoitaa lasta kotona	Lkm	%
Alle 1 kk	185	0
1 kk	1 193	3
2 kk	1 514	4
3 – 6 kk	6 779	16
7 – 12 kk	9 631	23
Yli 13 kk	23 273	54
yhteensä	42 575	100

4.3 Isyyskuukauden käyttö Ruotsissa ja Norjassa

Ruotsissa vain isille varattu kuukauden (30 päivää) mittainen vapaa, ”pappaloma” on ollut voimassa vuodesta 1995 lukien. Mainittua ”pappalomaa” pidennetään vuoden 2002 alusta lukien kuukaudesta kahteen. Ennen vuoden 1995 uudistusta noin 50 prosenttia isistä käytti vanhempainvapaata (vuosina 1993 ja 1994). Uudistus on lisännyt vanhempainvapaata käyttäneiden isien määrää noin 75 prosenttiin. Samalla vähintään kuukauden mittaisen vanhempainvapaan käyttäneiden isien osuus on noussut 30 prosentista 50 prosenttiin. Kun verrataan neljävuotiaiden ja sitä nuorempien lasten isien käyttämiä perhevapaita, niin uudistuksen jälkeen isät ovat käyttäneet keskimäärin saman verran vanhempainvapaapäiviä eli noin 40 päivää kuin vuosina 1993 ja 1994. Lopullisia arvioita uudistuksen vaikutuksista ei ole, koska isät voivat käyttää ’pappalomaansa’ aina siihen saakka, kun lapsi täyttää 8 vuotta. Tältä osin ensimmäiset lopulliset arviot on saatavissa vasta vuonna 2003.

Norjassa⁶ kahden viikon palkattoman isyysvapaan pitää reilu kaksi kolmannesta isistä, ja vanhempainvapaan isäkuukauden käyttää hyväkseen vieläkin suurempi osuus (vuonna 1995 kolme neljännestä vanhempainvapaaseen oikeutetuista isistä). Isäkuukauden saavuttama suuri suosio on Norjassa lisännyt myös isien osuutta äidin kanssa jaettavan vanhempainvapaan käytössä. Kun ennen isäkuukautta vuonna 1993 vain 4 % norjalaisista piti vanhempainvapaata, oli isien osuus jaettavan vapaan käytössä kohonnut 13 prosenttiin vuonna 1995.

Norjalaistutkimuksen mukaan isien vanhempainvapaan käyttöön vaikuttivat sekä isän että äidin koulutustaso, tulotaso ja työtilanne. Mitä korkeammin koulutettu ja mitä paremmassa asemassa äiti on, sitä todennäköisemmin isä jää vanhempainvapaalle. Vastavia tuloksia on saatu myös Ruotsin ja Tanskan osalta. Vanhempainvapaan isäkuukauden käyttöä koskeneen kyselytutkimuksen mukaan korkeasti koulutetut isät olivat innokkaimpia isäkuukauden käyttäjiä. Keskituloiset ja julkisella sektorilla työskentelevät miehet pitivät isäkuukauden yleisemmin kuin korkeatuloisimmat ja/tai yksityis sektorilla työskentelevät. Paljon ylitöitä tekevät isät pitivät harvemmin isäkuukauden, paljon ylitöitä tekevien äitien puoliset puolestaan yleisemmin kuin muut isät. ”Uranaisten” puoliset pitivät muita isä useammin myös isäkuukautta pidemmän vanhempainvapaan.

Valtaosa (94 %) isäkuukauden pitäneistä norjalaismiehistä kertoi syyksi vapaan pitämiselle oman halunsa jäädä kotiin. Isät pitivät tärkeänä, että lapsi saisi olla kotihoidossa mahdollisimman pitkään. He myös kokivat lapsen tarvitsevan isää ja halusivat hoitaa

⁶ Lähde: Johanna Lammi-Taskulan referointi teoksesta Brandth, Berit & Överli, Bente (1998): Omsorgspermisjon med ’kjaerlig tvang’. Allforsk, Trondheim.

lasta omalla tavallaan. Keskeisimpiä syitä sille, miksi mies ei käyttänyt oikeuttaan isäkuukauteen, olivat miehen työtilanne ja äidin kotona oleminen sekä taloudelliset syyt.

4.4 Tilapäisen hoitovapaan käyttö ja kustannukset

Sopimuslata riippuen tilapäisen hoitovapaan ajalta yleensä maksetaan palkkaa. Tilapäisestä hoitovapaasta aiheutuvia kustannuksia ei korvata työnantajalle. Vuonna 1996 tehtiin työnantajien ja tilastokeskuksen yhteistyönä työvoimakustannustutkimus, josta ilmenee tilapäisen hoitovapaan kustannukset julkisen sektorin osalta. Yksityisen sektorin osalta tilastointi tilapäisistä hoitovapaista on epäluotettavaa, koska tällainen poissaolo ei aina kirjaudu tilastoihin lainkaan tai se voidaan kirjata myös vanhemman omana sairauslomapäivänä.

Valtiotyönantajalle sairaan lapsen hoidon vuoksi aiheutui vuonna 1996 palkkakustannuksia 22 miljoonaa markkaa. Hoitoon käytettiin 0,4 työpäivää / henkilötyövuosi tai 2,9 tuntia / henkilötyövuosi ja 0,2 % työajasta. Vastaavasti kunnille sairaan lapsen hoidosta aiheutui palkkakustannuksia 62 miljoonaa markkaa (ilman sotu, eläke ym. kuluja) ja 0,09 % kokonaiskustannuksista vuonna 1996. Yksityisen sektorin osalta vastaavia tietoja ei ole saatavissa.

Vuodelta 2000 on tekeillä vastaava tutkimus sairaan lapsen hoidon aiheuttamista kustannuksista. Valtion sektorilta voidaan ennakkotietona kertoa, että palkkakustannuksia aiheutui sairaan lapsen hoidon osalta noin 19 miljoonaa markkaa. Kuntien tai yksityisen sektorin osalta vastaavia tietoja ei vielä ole käytettävissä.

STAKES on tehnyt tutkimuksen työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Tutkimuksessa selvitettiin myös miesten perhevapaiden käyttöä. Tilapäiseen hoitovapaaseen oikeutettuja isäiä oli tutkimuksessa 100, joten otos ei ole kovin kattava. 67 % isistä oli käyttänyt mahdollisuutta jäädä hoitamaan sairastunutta lasta, kun vastaava osuus naisista oli 87 %. Tutkimuksen perusteella sairastunutta lasta jäi hoitamaan julkisella sektorilla 68 % ja yksityisellä sektorilla 63 % miehistä, joilla oli viimeksi kuluneen vuoden aikana sairastaneita alle 10-vuotiaita lapsia. Ammattiaseman mukaan jakauma oli seuraava:

Työntekijä	67 %
Alempi toimihenkilö	71 %
Ylempi toimihenkilö	57 %
Johto	60 %

5. PERHEVAPAIEN KEHITTÄMISVAIHTOEHTOJA

5.1 Yleistä

Suomessa syntyy nykyisin arviolta 57.000 lasta vuodessa. Suomalaisnaiset synnyttävät keskimäärin vuoden 1999 tietojen perusteella 1,74 lasta. Kymmenessä vuodessa synnyttävien äitien ikä on varsin huomattavasti noussut. Vuonna 2000 yli 30-vuotiaat äidit synnyttivät yli 50 prosenttia lapsista, kun vuonna 1990 yli 30-vuotiaiden osuus jäi vielä alle 38 prosentin.

Suomi poikkeaa monista Euroopan maista naisten kokopäiväisen työssäkäynnin yleisyyden suhteen. Kolmessa neljästä suomalaisperheestä sekä äiti että isä käyvät ansiotyössä. Äidin työssäkäyntiä on lisännyt työvoiman kysynnän kasvu, kohonnut koulutustaso sekä perhepolitiikka, muun muassa lasten päivähoidon kehittäminen. Molempien vanhempien työssäkäynti merkitsee yleensä perheen parempaa toimeentuloa, mutta samalla lyhyempää päivittäistä aikaa viettää lasten kanssa.

Säännöllinen päivätyö on yleisin työaikamuoto. Viimeisten vuosien aikana työaikamuodoissa ei ole tapahtunut juurikaan muutoksia. Vuonna 1997 Suomessa osa-aikatyötä teki 11 prosenttia kaikista työllisistä, kun vastaava osuus useissa teollisuusmaissa on ollut yli 20 prosenttia. Suhteellisesti eniten osa-aikatyötä tehdään yksityisillä palvelualoilla ja kuntasektorilla.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen seuraukset ovat kohdistuneet pääasiallisesti naisvaltaisille aloille. Perheen perinteisessä toimintamallissa isä hankki tuloja kodin ulkopuolella ja äiti hoitaa pienet lapset kotona. Tämä on vaikuttanut naisten heikompaan asemaan työmarkkinoilla. Eräänä ratkaisuna tämän ongelman korjaamiseksi on esitetty isän vahvempaa osallistumista perheen arkeen lisäämällä isien käytettävissä olevia vapaita.

5.2 Isän käytettävissä olevien perhevapaiden kehittäminen

Nais- ja työvoimavaltaisten alojen intressissä on saada perhevapaat tasaisemmin jaettua vanhempien kesken ja siten kustannusrasitetta jaetuksi tasaisemmin eri työnantajien kesken. Isien osuuden lisäämistä perhevapaiden käytössä on perusteltu paitsi työnantajakustannusten tasaamisella myös työmarkkinoiden tasa-arvoistumisella ja isien paremmalla mahdollisuudella kehittää kiinteä suhde lapseensa.

Nykyään isyyysvapaan pituus on 18 arkipäivää, jonka isä voi pitää enintään neljässä eri jaksossa. Lisäksi isillä on mahdollisuus vanhempien niin sopiessa pitää vanhempainvapaata äitiysrahauden jälkeen. Nykyään isyyysvapaata käyttää 62 % isistä, kolmannes (runsas 30 %) isistä käyttää täyden 18 arkipäivän jakson ja vain noin 6 % isistä yhden viikon eli 6 arkipäivää tai vähemmän. Keskimääräinen isyyysvapaan pituus on 13 arkipäivää. Vanhempainvapaata käyttää vain 2,2 % isistä ja keskimääräinen isien käyttämä vanhempainvapaan pituus on noin 65 päivää.

Vain isän käytettävissä olevan isyyysvapaan kehittämiseksi on ollut esillä eri vaihtoehtoja. Tämä on mahdollista toteuttaa pidentämällä nykyistä isyyysvapaata, pidentämällä vanhempainvapaata suuntaamalla pidennys kokonaan isälle sekä joustavoittamalla vapaiden käyttöä. Sosiaali- ja terveysministeriön asettama isätoimikunta on muun muassa ehdottanut niin sanotun ”isäkuukauden” kehittämistä pidentämällä vanhempainraha-kautta siten, että tämän pidennyksen voisi käyttää vain isä. Isän käytettävissä olevan vapaan pidentämisen eräänä vaihtoehtona on ollut sen kytkeminen muun perhevapaan käyttämiseen esimerkiksi siten, että isällä on oikeus 2 viikon ”isäkauteen” siinä tapauksessa, että hän on esimerkiksi pitänyt isyyysvapaan kokonaan tai vähintään kuukauden pituisen vanhempainvapaan.

Nykyisin isyyysvapaa tulee pitää vanhempainvapaan päättymiseen mennessä. Isyysvapaan käyttämistä on joustavoitettu aikaisemmin kuvatulla tavalla lokakuun 2001 alusta lukien. Eräänä vaihtoehtona isyyysvapaan käytön kehittämisessä perheen yksilöllisten

tarpeiden mukaiseksi on esitetty myös sitä, että isän käytettävissä olevaa vapaa olisi mahdollista käyttää vanhempainvapaakauden päättymisen jälkeen. Tällöin isä voisi esimerkiksi vaihtaa osan tai kaikki isyysvapaapäivät vanhempainrahapäiviksi ja pitää ne joko välittömästi vanhempainrahakauden jälkeen tai muuhun laissa säädettyyn ajankohtaan mennessä (esim. kunnes lapsi täyttää 3 vuotta). Joustavoittaminen voitaisiin toteuttaa joko lisäämättä isien käytettävissä olevia vapaita tai antamalla isille lisäpäiviä. Tämä edellyttäisi etuuden yhteensovittamista pienten lasten hoidon tuen kanssa ja sen vaikutuksien arvioimista suhteessa kunnan lapselle järjestämään päivähoidon.

Isän käytettävissä olevan vapaan pidentämisen kustannukset riippuvat oleellisesti uusien lisäpäivien käyttöasteen oletuksesta. Isyys- tai vanhempainvapaan käyttöasteeseen vaikuttaa, voidaanko vapaa pitää samanaikaisesti äidin äitiys- tai vanhempainrahavapaan kanssa vai ainoastaan nykyisen vanhempainrahakauden päätyttyä ja kuinka kauan sen jälkeen. Käyttöaste on korkeampi, jos vapaata on mahdollista pitää sekä samanaikaisesti äitiys- ja vanhempainvapaan kanssa että vielä vanhempainvapaan jälkeen esim. niin kauan kuin lapsi täyttää 3 vuotta. Isien käyttämä vanhempainvapaa synnyttää säästöä pienten lasten hoidon kustannuksissa silloin, jos vapaa pidetään nykyisen vanhempainvapaan jälkeen ja se korvaa osan perheen suunnittelemaasta hoitovapaasta.

Oheiset vaihtoehtolaskelmat on tehty keskimääräisellä käyttöasteoletuksella (tällöin siis oletetaan, että vapaan käyttäjiä on todellisuudessa enemmän kuin mitä käyttöaste näyttää, mutta osa näistä käyttäjistä pitää vapaata lyhyemmän ajan). Käyttöaste kuvaa niiden isien määrää (%- määrä kaikista isistä), joiden oletetaan käyttävän vanhempain- tai isyysvapaan pidennystä koko ehdotetun kauden.

Isyysvapaan pidentäminen 7 arkipäivällä (1 vk)

Käyttöaste	Kustannukset/vuosi	Säästö 'pilahotu:ssa' ⁷
62 %	79 Mmk	17 Mmk
33 %	42 Mmk	9 Mmk
10 %	13 Mmk	3 Mmk

33 %:n käyttöasteen mukainen kustannusvaikutus lienee todennäköinen, koska keskimäärin kolmannes isistä käyttää kokonaan nykyisen 18 arkipäivän isyysvapaajakson ja toisaalta lähes 40 % ei käytä isyysvapaita ollenkaan. Tällöin isä, jotka käyttävät isyysvapaata viikon tai 2 viikkoa on melko vähän.

Vain isälle myönnettävän vanhempainvapaan pidentäminen 12 arkipäivällä edellyttäen, että hän käyttää vähintään 12 arkipäivää nykyistä vanhempainvapaata

Ehdotuksen käyttöaste ei alkuvaiheessa luultavasti nouse kovin korkeaksi, koska vanhempainvapaan pidennys edellyttää, että äiti suostuu lyhentämään omaa vanhempainvapaata 12 arkipäivällä. Käyttöasteeksi oletettu 10 % eli vajaa 6 000 isää. Tällöin kustannusvaikutus on noin 30 miljoonaa markkaa. Lisäksi vaihtoehto säästää lasten kotihoidon tuen menoja vajaa viisi miljoonaa markkaa, jos lasten kotihoidontuen tarve siirtyisi 12 arkipäivää myöhemmäksi.

⁷ Pienten lasten kotihoidon tuen on arvioitu siirtyvän 7 arkipäivää myöhemmäksi

Vanhempainvapaan pidentäminen 25 arkipäivällä kohdennettuna vain isille (1 kk)

Käyttöaste	Kustannukset/vuosi	Säästö 'pilahotu:ssa' ⁸
33 %	150 Mmk	30 Mmk
10 %	45 Mmk	10 Mmk

Tilastotietoja sellaisesta isän käytettävissä olevasta vanhempainvapaan käytöstä, jonka isä käyttäisi aikana jolloin äiti on töissä ja joka olisi yksinomaan isän käytössä ei ole. Tämän vuoksi ohessa on esitetty kaksi vaihtoehtoista laskelmaa ehdotuksen kustannuksista. Lyhyellä aikavälillä 10 %:n käyttöasteoletuksen mukainen kustannusvaikutus lie-nee todennäköinen, mutta pidemmällä aikavälillä käyttöaste voinee nousta suuremmaksi. Tästä on viitteitä mm. Norjassa, jossa kuitenkin myös korvausaste on toisenlainen kuin Suomessa. Jos vanhempainvapaan pidentämiseen kuukaudella liitetään myös mahdollisuus pitää vapaata niin kauan kuin lapsi täyttää kolme vuotta, olisi kustannusvaikutus todennäköisesti edellä esitettyä suurempi.

5.3 Osa-aikainen vanhempainvapaa

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamismahdollisuuksien parantamisen eräänä vaihtoehtona on nähty perhevapaan pitäminen osa-aikaisena. Voimassa olevassa sairausvakuutuslaissa ei ole säännöksiä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan pitämisestä osa-aikaisena.

Äitiysrahakauden pitämistä osa-aikaisena rajoittaa työ sopimuslakiin ja kansainvälisiin sopimuksiin sisältyvät määräykset. Työsopimuslain 4 luvun 2 §:n mukaan äiti ei saa tehdä työtä kahden viikon aikana ennen laskettua synnytysaikaa eikä kahden viikon aikana synnytyksen jälkeen. Saman pykälän mukaan sekä työnantajalla että työntekijällä on oikeus milloin tahansa keskeyttää äitiysrahakauden aikana tehtävä työ. Lisäksi osa-aikaisuutta kehitettäessä on otettava huomioon äitiyssuojasopimuksen (ILO) periaatteet. Sopimuksen mukaan äitiysvapaan tulee olla vähintään 12 viikon eli 84 päivän pituinen, mikä osaltansa rajoittaa mahdollisuutta jakaa äidin oikeutta äitiysvapaaseen. Äidillä on oikeus vähimmäispäivärahaan, jos hän työskentelee vanhempainvapaan aikana.

Vanhempainvapaalla ollessa lapsen vanhemmat voivat mennä töihin. Näissä tilanteissa vanhemmille suoritetaan päivärahaetus vähimmäismääräisenä riippumatta ansioiden määrästä tai siitä onko vanhempi koko- vai osa-aikatyössä. Isälle vanhempainraha voidaan näissä tilanteissa suorittaa vähimmäismääräisenä vain, jos molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä vanhempainvapaan aikana ja vanhemmat sopivat vähimmäispäivärahan suorittamisesta isälle.

Isyysvapaalla ei voi olla edes osa-aikatyössä, koska isyysrahan saaminen edellyttää työstä poissaolemista. Sairausvakuutuslain mukaan isyysrahan saaminen edellyttää, että isä osallistuu lapsen hoitamiseen eikä ole ansiotyössä tai muussa kodin ulkopuolella suoritettavassa työssä. Tämä merkitsee sitä, että isä ei isyysvapaansa aikana voi mennä töihin ja saada lisäksi vähimmäispäivärahaa.

Voimassa olevan lain mukaan vanhemmilla on mahdollisuus jaksottaa vanhempainvapaansa. Työntekijä voi pitää vanhempainvapaansa kahdessa jaksossa siten, että kunkin

⁸ Pienten lasten kotihoidon tuen on arvioitu siirtyvän 25 arkipäivää myöhemmäksi

jakson vähimmäispituus on 12 arkipäivää. Näin ollen vanhemmat voivat nykyisen lain perusteella vuorotella vanhempainrahakauden pitämistä siten, että kausi voidaan jakaa enintään neljään eri jaksoon. Vanhempainrahakauden kehittäminen siten, että vanhemmat voisivat pitää vanhempainvapaan osa-aikaisena, joustavoittaisi vanhempien kanalta pienen lapsen hoitojärjestelyjä. Menettely mahdollisesti lisäisi isien kiinnostusta ja halua käyttää vanhempainvapaita nykyistä enemmän. Osa-aikaisesta vanhempainvapaasta ei aiheutuisi merkittäviä lisäkustannuksia, koska vanhemmat jakaisivat keskenään käytettävissä olevan vapaan ja nykyisin maksettava kokopäiväraha jakautuisi vanhempien kesken.

Tarkoituksenmukaista olisi, että äitiys- ja isyysrahakausi säilyisivät ennallaan voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti eli osa-aikaisuutta ei ulotettaisi kyseisiin vapaisiin. Äitiysrahakautta seuraavan vanhempainrahakauden vanhemmat voisivat jakaa keskenään, minkä jälkeen lapsen hoidon järjestämistä tuettaisiin nykyisellä lasten hoidon tuella. Osa-aikaisuuden ulottaminen vanhempainvapaaseen edellyttäisi sekä sairausvakuutuslain että työsopimuslain muuttamista, minkä lisäksi on otettava huomioon äitiys- ja vanhempainrahan yhteensovittaminen muihin etuuksiin kuten esimerkiksi lastenhoidon tukeen.

Uudistuksen lähtökohtana tulisi olla, että vanhempainvapaan osa-aikaisuutta koskeva järjestely perustuisi sopimukseen. Kumpikin vanhempi sopisi työnantajansa kanssa osa-aikatyöstä ja sitoutuvat samalla hoitamaan osa-aikaisesti lastaan. Tällöin osa-aikaisen vanhempainvapaan edellytyksistä säädettäisiin sairausvakuutuslaissa. Etuuksien toimeenpano edellyttää, että osa-aikaisuuden edellytykset määritellään mahdollisimman tarkasti. Näin ollen vanhempainvapaan osa-aikaisuuden toteuttaminen edellyttää tarkempaa selvitystä ainakin päivärahan perusteen määrittelemisestä, päivärahakauden pituudesta, ansiotulojen vaikutuksesta etuuden määrään sekä osa-aikaisuuden toteuttamiseen liittyvistä käytännön ongelmista.

Sairausvakuutuslaissa tulisi määritellä ainakin seuraavat kysymykset

- osa-aikatyöstä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken
- kummankin vanhemman osa-aikatyöehto eli kumpikin vanhempi tekee saman kalenterijakson osa-aikatyötä
- osa-aikatyössä oleva sitoutuu hoitamaan lasta
- työajan lyhentäminen (esim. 50 prosenttia), jos vanhempi ei entuudestaan ole osa-aikatyössä
- palkan aleneminen (esim. 50 prosenttia)
- osa-aikaisuuden vähimmäiskesto
- vanhemmat eivät voi olla vanhempainvapaalla samanaikaisesti eli täsmälleen yhtä aikaa
- päiväraha myönnetään osittaisena siksi ajaksi, kun vanhemmat tekevät osa-aikatyötä.
- osittaisen vanhempainvapaan edellytysten lakkaamisen vaikutukset
- päivärahan määräytymisestä (tulojen perusteella ja vähimmäispäiväraha)

Sairausvakuutuslaissa tulisi säätää myös niistä tilanteista, joissa osittaisen vanhempainvapaan edellytykset häviävät kesken kauden esimerkiksi, jos toinen vanhemmista joutuu pakottavasta syystä palaamaan kokoaikatyöhön tai sellaiseen työaikamuotoon, että hän

ei voi enää vastata lapsen hoidosta taikka jos toinen vanhemmista joutuu työttömäksi. Näissä tilanteissa oikeus osa-aikaiseen vanhempainvapaaseen päättyisi ja vanhempainrahaan olisi oikeutettu taas se vanhempi, joka jatkaa vanhempainvapaalla.

Lisäksi osa-aikaisen vanhempainvapaan toteuttaminen edellyttäisi, että työsopimuslais-
sa säädettäisiin osa-aikatyöstä sopimisesta. Lisäksi laissa tulisi olla säännös edellytyk-
sistä, milloin määräaikaiseksi sovittu osa-aikatyö voidaan keskeyttää (perusteltu syy
muiden perhevapaiden tavoin, osapäiväraha-oikeuden päätyminen esimerkiksi toisen
puolison siirtyessä kokoaikaiselle vapaalle tai kokoaikatyöhön).

Osapäivärahan myöntämisen edellytyksenä tulisi vaatia hakijalta selvityksenä työstä
poissaolosta esimerkiksi työnantajan todistus. Ongelmalliseksi saattaisi muodostua
opiskelijoiden asema, sillä kokopäiväinen opiskelu rinnastetaan työssäoloon, mistä ai-
heutuu päivärahan maksaminen minimimääräisenä. Osapäivärahan määrä voisi olla
esimerkiksi puolet kokopäivärahan määrästä, jolloin päivärahan perusteena käytettäisiin
nykyiseen tapaan verotuksessa todettuja tuloja tai vakuutetun itsensä esittämiä niin
sanottuja kuuden kuukauden tuloja (SVA 10 §).

Osa-aikaisen päivärahan toteuttaminen edellyttää myös osa-aikaisen vanhempainraha-
kauden suoritusajan määrittämistä sekä enimmäisajan että yhdellä kertaa pidettävän
vähimmäisajan osalta. Vanhemmat voisivat jakaa keskenään päivän siten, että molem-
mille maksettaisiin osapäiväraha kyseisestä päivästä. Hallinnollisesti liian monimutkai-
nen tulisi sellaisesta järjestelmästä, jossa vanhempainraha voisi vaihdella päivittäin.

Työryhmässä on ollut osa-aikaisen vanhempainvapaan osalta esillä myös vaihtoehtoisia
toteuttamistapoja esimerkiksi siten, että vain toinen vanhempi tekisi osa-aikatyötä. Li-
säksi keskustelua on käyty siitä, että tulisiko tällöin osa-aikaisena pidettyä perhevapaata
pidentää vastaavasti siten, että osa-aikaisena vapaata saisi pitää kaksinkertaisen määrän.
Nämä erilaiset järjestelyt edellyttäisivät laajempaa selvitystä muutoksen vaikutuksista
muihin perhepoliittisiin järjestelmiin kuten esimerkiksi hoitotukijärjestelmiin, päivä-
hoitoon yms.

5.4 Vuosilomakustannusten tasausjärjestelmän kehittäminen

Työntekijän perhevapaansa aikana ansaitsema vuosiloma on työnantajalle työvoima-
kustannus. Kustannus muodostuu vuosilomapalkasta, loma- tai lomaltapaluurahasta ja
niiden perusteella maksettavista työnantajamaksuista.

Perhevapaista työnantajille aiheutuvat kustannukset kohdistuvat pääosin naisvaltaisille
toimialoille. Työnantajille tarkoitettua vuosilomakustannusten korvausta maksetaan
selvästi vähemmän kuin lakia valmisteltaessa arvioitiin. Syynä saattaa olla osin se, että
työnantajat eivät riittävästi tunne mahdollisuutta hakea korvausta tai tekevät hakemuk-
sensa liian myöhään, jolloin korvaus voi tästä syystä jäädä saamatta. Lisäksi korvaus-
järjestelmän käytön vähäisyyden on arvioitu johtuvan myös monimutkaisesta hake-
musmenettelystä. Vaikutusta on ollut myös työelämän rakenteellisilla muutoksilla,
etenkin määräaikaisten työsuhteiden yleistymisellä nuorten naisten keskuudessa.

Voimassa olevan vuosilomakustannusten korvausjärjestelmän kehittämiseksi on esitetty
erilaisia vaihtoehtoja. Esillä ovat olleet erityisesti korvaustason korottaminen ja hake-
musmenettelyn yksinkertaistaminen.

Työntekijä ansaitsee äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan aikana vuosilomaa vuosilomalain tai alalla noudatettavan työehtosopimuksen mukaisesti kaksi, 2,5 tai jopa useampia päiviä kuukaudessa. Kansaneläkelaitoksen työnantajalle hakemuksesta maksama vuosilomakustannusten korvaus perustuu aina 2,5 vuosilomapäivän ansainnalle kuukaudessa. Korvauksen perusyksikkö on työntekijälle maksettu päiväraha, joka kerrotaan 2,5:llä korvaukseen oikeutettavaa kuukautta kohti seuraavasti:

Esimerkki. Työntekijän kuukausipalkka on 10.000 mk. Vuosilomakustannusten korvaus on 2,5 kertaa työntekijän päiväraha ($277,10 \text{ mk} \times 2,5 = 692,70 \text{ mk}$) korvaukseen oikeuttavaa kuukautta kohti. Jos työntekijä on ansainnut vuosilomaa koko äitiys- ja vanhempainvapaan ajalta, korvaus on $11 \text{ kk} \times 692,70 = 7.619,80 \text{ mk}$.

5.4.1 Korvaustason korottaminen

Työryhmässä on ollut vuosilomakustannusten korvaustason korottaminen eräänä vaihtoehtona työnantajien kustannusten tasaamiseksi. Työnantajalle maksettava vuosilomakustannusten korvaus kattaa osan työnantajalle vuosilomasta aiheutuneista kustannuksista. Korvaus ei kata esimerkiksi lomarahasta, säästövapaasta ja työnantajan suorittamista sosiaalivakuutusmaksuista työnantajalle aiheutuneita kustannuksia. Korvaustason nostamiseksi on eräänä vaihtoehtona esitetty korvausjärjestelmän muuttamista siten, että mainitut kustannukset otettaisiin korvauksissa huomioon.

Jos korvausta korotettaisiin ottaen huomioon ainoastaan lakisääteiset erät, lomakorvauksen määrä olisi päivärahan määrä lisättynä sosiaalivakuutusmaksuilla. Tässä tapauksessa lomakustannusten korvaus nousisi nykyisestä noin 20 – 30 %:lla. Tämä saataisiin laskemalla yhteen työnantajan työeläke-, työttömyysvakuutusmaksu-, sairausvakuutus-, kansaneläke-, tapaturmavakuutus- ja ryhmähenkivakuutusmaksuprosentti. Koska näissä maksuissa on yrityskohtaista vaihtelua, pitäisi korvauksessa soveltaa keskimääräistä maksuprosenttia, esimerkiksi 25 prosenttia.

Jos korvauksessa otettaisiin huomioon edellisen lisäksi myös tes-peräiset kustannukset, kuten loma- tai lomaltapaluuraha sosiaalivakuutusmaksuineen, lomakustannusten korvaustaso nousisi nykyisestä vajaalla 90 %:lla. Tämä saataisiin laskemalla 50 %:n lomat tai lomaltapaluurahasta ja 25 %:n sosiaalivakuutusmaksuprosentista seuraavasti $x + 0,5x + 1,5x \times 0,25 = 1,875x$, jossa x on päivärahan määrä kerrottuna korvattavien päivien määrällä.

Tes-peräisten kustannusten korvaaminen on ongelmallista siinä mielessä, että ne vaihtelevat paljon eri sopimusaloittain. Kaikilla yrityksillä ei myöskään ole velvollisuutta maksaa näitä eriä.

Työryhmälle esitettyjen alustavien laskelmien mukaan korvauksen nostamisen suuruudesta riippuen kustannusvaikutukset on arvioitu olevan 40-240 miljoonaa markkaa vuodessa. Työryhmä ei katsonut edellä esitettyjä malleja tarkoituksenmukaisiksi.

5.4.2 Hakemusmenettelyn yksinkertaistaminen

Nykyinen lomakustannuskorvausten hakemusmenettely on koettu liian monimutkaiseksi ja työlääksi. Etuuden vähäisen käytön erääksi syyksi on arvioitu hakemusmenettelyn vaikeuden ohella alhaista korvaustasoa. Korvauksen hakeminen saattaa helposti unohtua, kun samasta työntekijästä joudutaan hakemaan korvausta kahteen eri kertaan vanhempainpäivärahakauden sijoittuessa kahdelle eri lomanmääräytymisvuodelle.

Nykyisin työnantajan tulee hakea korvausta Kansaneläkelaitokselta lomanmääräytymisvuosittain ja hakemuksen voi tehdä vasta, kun kyseisen lomanmääräytymisvuoden lomapalkka tai -korvaus on maksettu työntekijälle kokonaan. Nykyinen menettely perustuu siihen, että korvauksen suorittamista ei ole pidetty tarkoituksenmukaisena ennen kuin sen perusteena olevat kustannukset ovat todella syntyneet. Korvaus jää myös saamatta, mikäli vuosilomaa ei ole pidetty vanhempainvapaan välittömässä yhteydessä, vaan se on siirretty pidettäväksi myöhemmin esimerkiksi mahdollisen hoitovapaan jälkeen.

Vanhempainpäivärahakausi (normaalisti 263 arkipäivää) on runsaan 10 kuukauden pituinen kausi. Äidin osuuteen sisältyy äitiysraha ja hänen vanhempainrahansa sekä isän osuuteen isyysraha ja hänen vanhempainrahansa. Korvauksen saaminen edellyttää, että kuukauteen sisältyy vähintään 14 päivärahapäivää. Yhden vakuutetun päivärahakausi kohdistuu usein kahdelle lomanmääräytymisvuodelle ja siksi tarvitaan kaksi eri hakemusta.

Korvausten hakemusmenettelyä olisi mahdollista yksinkertaistaa siten, että korvausta voitaisiin hakea takautuvasti yhdellä hakemuksella heti äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakauden jälkeen. Hakuaika olisi kuusi kuukautta. Hakemus voisi kohdistua myös kahdelle eri lomanmääräytymisvuodelle. Vuosilomakustannuskorvausta maksettaisiin kaikista vuosilomapäivistä riippumatta siitä, onko niistä osa siirretty säästövapaaseen myöhemmin pidettäväksi. Laissa ei pitäisi edellyttää, että työnantajan olisi ennen korvauksen hakemista tullut maksaa kokonaisuudessaan lomanmääräytymisvuotta koskeva vuosilomapalkka tai lomakorvaus. Todennäköistä on, että työnantajalle maksettava lomakustannuskorvaus jää aina määrältään pienemmäksi kuin työnantajan työntekijälleen maksama vuosilomapalkka, vaikka osa lomapäivistä olisi siirretty säästövapaaseenkin. Täten ei ole olemassa vaaraa, että työnantajalle maksettaisiin korvausta yli hänelle asiasta aiheutuneiden kustannusten.

Hakemusmenettelyä yksinkertaistettaessa tulisi korvauksen hakemisesta säätää laissa vanhempainpäiväraha-ajalta suoritettavien vuosilomakustannusten korvaamisesta työnantajalle (238/1994), eikä enää viittaussäännöksellä sairausvakuutuslakiin. Laista tulisi myös käydä selkeästi ilmi, että vanhempainpäivärahan määrän vaihdellessa työssä olon vuoksi kalenterikuukauden aikana vuosilomakustannuskorvauksen perusteena olevana vanhempainpäivärahan määränä pidetään kalenterikuukauden keskimääräistä vanhempainpäivärahan määrää. Korvauksen hakuajasta olisi niinikään syytä säätää itse korvauslaissa.

5.5 Erilliskysymyksiä

Työryhmä on myös työnsä aikana käsitellyt myös seuraavia perhevapaiden kehittämiseen liittyviä erilliskysymyksiä, joita ei ole työryhmän toimeksiannossa nimenomaisesti mainittu.

5.5.1 Äidin sairastuminen äitiysrahakaudella

Perheen toimeentulon turvaamiseksi lapsen syntymän johdosta vanhemmille maksetaan sairausvakuutuksesta lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalta päivärahaa. Päiväraha määräytyy vanhemman tulojen perusteella. Kuten edellä on todettu välittömästi lapsen syntymän yhteydessä äidillä on oikeus 105 arkipäivän ajalta äitiysrahaan ja isällä on oikeus enintään 18 arkipäivän pituiseen isyysrahakauteen, jonka hän voi pitää valitsemanaan ajankohtana äitiys- tai vanhempainrahakaudella. Jos äiti on kykenemätön hoitamaan lasta, isä voi siis käyttää oikeuttaan isyysvapaaseen. (ilmoitus 2 kuukautta ennen, ellei pätevää syytä). Lisäksi päivärahaetuus voidaan maksaa isälle äitiysrahakaudella suoritettavana vanhempainrahana, jos lapsen äiti kuolee äitiysrahakaudella.

Viime aikoina on noussut esille kysymys perheen toimeentulon turvaamisesta tilanteissa, joissa äiti on kykenemätön hoitamaan vastasyntyntä lastaan äitiysrahakaudella. Sairausvakuutuslain perusteella äidillä on oikeus äitiysrahakaudella sairauspäivärahaan, jos hän on työkyvytön. Jos äiti sairastuttuaan ei kykene hoitamaan lastaan ja isä jää kotiin lasta hoitamaan, isälle ei voida voimassa olevan lainsäädännön mukaan suorittaa päivärahaa käyttämättä olevaa isyysrahakautta pidemmältä ajalta. Näissä tilanteissa isä joutuu käytännössä ottamaan palkatonta vapaata työstään.

Ongelmalliseksi perheen toimeentulon kannalta on todettu tilanne, jossa äidin äitiysraha jää käyttämättä esimerkiksi vakavan sairastumisen vuoksi. Näiden tilanteiden varalta on katsottu tarpeelliseksi, että äidin käyttämättä jäävä päivärahoikeus tulisi voida siirtää isälle muissakin tilanteissa kuin silloin, jos äiti kuolee äitiysrahakaudella. Tarkoituksenmukaista olisi, jos äidin päivärahoikeus äitiysrahakaudella voitaisiin siirtää isälle tilanteessa, jossa äiti on pitempiaikaisesti kykenemätön hoitamaan lasta.

5.5.2 Adoptioisän asema

Adoptioisällä on voimassa olevan sairausvakuutuslain perusteella oikeus 6 arkipäivän pituiseen isyysrahakauteen vanhempainrahakaudella, kun biologisella isällä on oikeus 18 arkipäivän pituiseen isyysrahakauteen. Ennen lokakuun alusta 2001 voimaan tullutta muutosta biologinen isä on voinut pitää isyysrahakautensa pitämällä 6-12 arkipäivää äitiysrahakaudella ja 6 arkipäivää joko äitiys- tai vanhempainrahakaudella. Lokakuun 2001 alusta lukien biologisen isän isyysrahakaudet ovat pidettävissä milloin tahansa äitiys- tai vanhempainrahakaudella.

Adoptioisän oikeuden isyysrahakauteen tulisi olla yhdenmukainen biologisen isän isyysrahoikeuden kanssa.

5.5.3 Monikkoperheiden isyysvapaat

Monikkoperheillä tarkoitetaan perheitä, joihin syntyy samalla kertaa kaksi tai useampia lapsia. Voimassa olevassa lainsäädännössä monikkoperheet on perhevapaiden osalta otettu huomioon siltä osin, että perheen käytössä oleva vanhempainrahakausi pitenee 60 päivällä jokaisesta yhtä useammasta samalla kertaa syntyneestä ja vanhempainrahakauden alkaessa elossa olevasta lapsesta. Vanhempainrahakauden pidennyksen käyttämisestä vanhemmat voivat keskenään sopia.

Monikkoperheet ovat esittäneet muun muassa isyysvapaan pidentämistä siten, että päivärahaoikeus (18 arkipäivää) olisi lapsikohtainen vastaavasti kuin vanhempainrahakauden pidennys. Monikkoperheiden määrä on 1990-luvulla ollut kasvussa. Kaksospareja syntyy vuosittain noin 1000, kolmossynnytyksiä on noin 40 ja nelossynnytyksiä yksi tai kaksi.

Isyysraha määräytyy muiden sairausvakuutuslakiin perustuvien päivärahojen tavoin isän työtulojen perusteella. Päivärahan tarkoituksena on korvata isälle lapsen hoidon johdosta aiheutuvaa ansionmenetystä. Jotta isällä olisi monikkoperheissä parempi mahdollisuus osallistua vastasyntyneiden lasten hoitoon äitiysrahakaudella, voisi nykyisten perhevapaiden lähinnä monikkoperheille kuuluvan pidennyksen uudelleen kohdentaminen niin, että perheet voisivat halutessaan pitää pidennysjakson yhtäaikaaisesti äitiys- tai vanhempainrahakaudella olla eräs keino parantaa monikkoperheen isän asemaa.

5.5.4 Päivärahan taso toistuvissa synnytyksissä

Äitiys-, isyys- ja vanhempainraha määräytyy ensisijassa päivärahakauden alkamista edeltäneenä vuonna toimitetussa verotuksessa todettujen työtulojen perusteella. Siten esimerkiksi vuonna 2002 alkava äitiysraha vahvistetaan vuoden 2000 tulojen perusteella. Vanhemman hakemuksesta päiväraha voidaan määrätä viimeisten kuuden kuukauden tulojen perusteella, jos tulot ovat nousseet vähintään 20 prosentilla verotuksessa todetuista.

Äidillä saattaa päiväraha jäädä minimimääräiseksi silloin, kun hän ei peräkkäisten synnytysten vuoksi ole ollut työssä. Päivärahaa määrättäessä aikaisempia sosiaalivakuutusetuuksia kuten esimerkiksi vanhempainpäivärahaetuuksia ei oteta huomioon.

5.5.5 Vanhempainvapaat kohdun vuokraus –tilanteissa

Sijaissynnyttäjän käyttö eli kohdunvuokraus on yleistynyt Suomessakin. Voimassa oleva sosiaaliturvalainsäädäntö ei kuitenkaan ota huomioon lapsen lopullisten vanhempien perhevapaoikeuksia. Vaikka käytännössä ilmaantuneet ongelmat koskevat vielä pientä joukkoa, tulevaisuudessa asian merkitys tulee kuitenkin kasvamaan.

Käytännössä kysymyksessä on tilanne, jossa aviopari vuokraa kohdun. Hedelmöityksessä käytetään tilaajaparin sukusoluja tai sijaissynnyttäjän sukusolua. Hedelmöitetty munasolu siirretään tämän jälkeen sijaissynnyttäjän kohtuun. Lapsen synnyttäjä on aina lapsen biologinen äiti ja tilaajamies puolestaan on lapsen biologinen isä isyytensä tunnustettuaan. Sijaissynnyttäjä luovuttaa lapsen yleensä heti synnytyksen jälkeen tilaajaparille. Tilajaäiti adoptoi lapsen.

Kuvatussa tilanteessa synnyttäjällä on oikeus äitiysrahaan sairausvakuutuslain 21 §:n 2 momentin mukaisesti, koska oikeus saada äitiys- ja vanhempainrahaa on naisella, jonka raskaus on kestänyt vähintään 154 päivää. Vanhempainrahaa hänellä sen sijaan ei ole sairausvakuutuslain 23 §:n 3 momentin perusteella oikeutta, jos hän luovuttaa lapsen äitiysrahakaudella.

Voimassa olevan lainsäädännön (SVL 21 § 4) perusteella tilaajaäidillä ei ole oikeutta ottovanhemman vanhempainrahaan, koska hän on avioliitossa ottolapseksi otettavan vanhemman kanssa. Lain mukaan oikeus saada vanhempainrahaa on myös sellaisella vakuutetulla, joka on ottanut hoitoonsa seitsemää vuotta nuoremman lapsen tarkoituksenaan ottaa hänet ottolapsekseen edellyttäen, että vakuutettu osallistuu lapsen hoitoon eikä ole ansiotyössä tai muussa kodin ulkopuolella suoritettavassa työssä. Tätä oikeutta ei kuitenkaan ole sellaisella vakuutetulla, joka on avioliitossa tai avioliittoa solmimatta elää ottolapseksi otettavan lapsen vanhemman tai ottovanhemman kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisessa suhteessa. Vanhempainrahaan oikeutetulla isällä on vastaavasti oikeus isyysrahaan.

Tilaajaisällä ei ole myöskään sairausvakuutuslain perusteella (SVL 21 § 4) oikeutta isyys- eikä vanhempainrahaan, koska hän ei ole avioliitossa tai avioliitossa lapsen äidin kanssa eikä ole koskaan ollutkaan. Oikeus saada isyys- tai vanhempainrahaa on lapsen isällä, joka osallistuu lapsen hoitoon eikä ole ansiotyössä tai muussa kodin ulkopuolella suoritettavassa työssä. Tätä lakia sovelletaan lapsen isään, joka on avioliitossa lapsen äidin kanssa eikä asu välien rikkoutumisen vuoksi hänestä erillään, sekä vakuutettuun, joka avioliittoa solmimatta jatkuvasti elää lapsen äidin kanssa yhteisessä taloudessa avioliittoa solmimatta. Mikäli äiti ei osallistu lapsen hoitoon, isällä on lapsen hoidosta vastatessaan oikeus vanhempainrahaan, vaikka äiti ja isä eivät enää elä yhteisessä taloudessa.

5.5.6 Sokean ja liikuntakyvyttömän (KEL 22 § 2) vanhempainetuus

Kansaneläkelain 22 § 2 momentin mukaan työkyvyttömänä pidetään aina pysyvästi sokeaa ja liikuntakyvyttöä samoin kuin muutakin henkilöä, joka sairautensa tai vammansa vuoksi on pysyvästi niin avuttomassa tilassa, ettei hän voi tulla toimeen ilman toisen henkilön apua. Useasti esimerkiksi pysyvästi sokeat ovat kuitenkin mukana työelämässä. Vanhempainpäivärahoihin oikeutetuksi tullessaan heidän päivärahasa määrästään on säädetty seuraavasti:

Vakuutetulle, joka saa vanhuuseläkettä, työttömyyseläkettä tai täyttä työkyvyttömyyseläkettä kansaneläkelain, työntekijäin eläkelain 8 §:n 4 momentissa mainittujen säännösten tai määräysten, liikennevakuutuslain tai tapaturmavakuutuslain perusteella, suoritetaan äitiys-, isyys- ja vanhempainraha 1 momentissa tarkoitetun vähimmäismäärän suuruisena. (SVL 22 § 5 mom.)

Säännöksessä ei siis tehdä eroa sen suhteen minkälainen työkyvyttömyys on kyseessä, vaan täyttä työkyvyttömyyseläkettä saavan päiväraha maksetaan aina vähimmäismäärän suuruisena eikä verotuksessa todettujen tai ns. kuuden kuukauden tulojen perusteella.

Kuitenkin mikäli KEL 22 § 2 momentin perusteella työkyvyttömyyseläkettä saava henkilö sairastuu ja tulee työkyvyttömäksi työhön, jota hän tekee eläkkeellä ollessaan, hä-

nen päivärahaansa määräytyy kuten muiden vakuutettujen verotuksessa todetun työtulon tai ns. kuuden kuukauden tulojen perusteella.

Tämä perustuu siihen, että SVL 19 § 6 momentissa on säädetty seuraavasti: Vakuutella, joka saa kansaneläkelain mukaista työttömyyseläkettä tai jolla on oikeus sanotun lain 22 § 1 momentin nojalla myönnettyyn työkyvyttömyyseläkkeeseen, ei ole oikeutta saada päivärahaa siltä ajalta, jolta hänellä on oikeus eläkkeeseen.

6. TYÖRYHMÄN EHDOTUKSET

Työryhmän työn lähtökohtana on ollut hallitusohjelma, työmarkkinoiden keskusjärjestöjen tulopoliittinen sopimus vuosille 2001 - 2002 ja niiden perusteella työryhmän toimeksiantoon kirjatut tavoitteet työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiselle. Työryhmän esittämien uudistusten tavoitteena on parantaa pienten lasten vanhempien mahdollisuutta nykyistä paremmin ja joustavammin osallistua lapsensa hoitoon. Työryhmä on työnsä aikana selvittänyt mahdollisuuksia kehittää järjestelmää siten, että samaan aikaan voitaisiin toteuttaa ”isäkuukausi”, osittainen vanhempainvapaa, työnantajien vuosilomakustannusten korvausjärjestelmän maksubyrokratian ja -rasituksen keventäminen sekä tilapäisestä hoitovapaasta aiheutuvan kustannusrasituksen alentaminen. Työryhmän esittämät parannusehdotukset tähtäävät kaikkien sellaisten kohtien kehittämiseen siten, että kokonaisuutena arvioiden ehdotukset täyttäisivät toimeksiannossa asetetut tehtävät, ja joka kustannusvaikutuksiltaan olisi sellainen, että työryhmässä edustettuna olevat tahot voisivat työryhmän ehdotukset hyväksyä.

6.1 Isän käytettävissä olevan vapaan kehittäminen

Työryhmä ehdottaa, että isän nykyisin käytettävissä olevaa 18 arkipäivän pituista isyysvapaata pidennetään seitsemällä arkipäivällä. Isyysvapaa olisi siten 25 arkipäivää. Isyysvapaan isä voisi käyttää nykyiseen tapaan eli yhtä aikaa äidin kanssa joko äitiystai vanhempainrahakaudella. Lisäksi isällä olisi mahdollisuus halutessaan pitää koko isyysvapaajakso tai osa siitä välittömästi vanhempainrahakauden jälkeen. Käytettävissä olevan isyysvapaajakson isä voisi jaksottaa haluamallaan tavalla enintään viiteen eri osaan. Isyysvapaata ei voitaisi pitää osa-aikaisena.

Ehdotus joustavoittaisi perhevapaiden käyttömahdollisuuksia. Lisäksi se antaisi isille mahdollisuuden käyttää perheen tarpeiden mukaan isyysvapaajaksot joko yhtäaikaisesti äidin kanssa tai myöhemmin välittömästi nykyisten vanhempainvapaakausien jälkeen. Ehdotus on myös hallinnollisesti yksinkertainen toteuttaa.

Ehdotuksen kustannusvaikutukset

Ehdotettu isyysvapaan pidennys lisäisi isyysraha-kustannuksia noin 42 miljoonalla markalla. Ehdotuksen mukaan isyysvapaata voisi pitää myös vanhempainrahakauden jälkeen, jolloin pienten lasten hoitotuen kustannukset vastaavasti pienenevät arviolta yhdeksällä miljoonalla markalla. Tämä säästö kohdistuu kunnille. Isyysvapaan pidentäminen lisäisi kokonaiskustannuksia noin 33 miljoonalla markalla.

6.2 Adoptioisien perhevapaat

Adoptioisien asema tulisi saattaa perhevapaiden osalta yhdenvertaiseksi biologisten isien kanssa. Työryhmä esittää, että adoptioisien 6 arkipäivän pituinen isyys vapaa pidentettäisiin 25 arkipäivän pituiseksi siten, että adoptioisät voisivat jaksottaa sen käytön vastaavasti kuin biologiset isätkin.

Ehdotuksen kustannusvaikutukset:

Vuonna 2000 vanhempainrahaa saaneita ottoisia on ollut 134 ja he ovat käyttäneet keskimäärin 18 arkipäivää. Adoptioisien isyysvapaan pidentäminen 25 arkipäivään lisäisi sairausvakuutuksen kustannuksia alle miljoonalla markalla.

6.3 Vanhempainrahan osa-aikaisuus

Työryhmän mukaan vanhempainrahakausi tulisi voida pitää osa-aikaisena. Tällöin työntekijä ja työnantaja voisivat sopia, että lapsen vanhemmat jakavat vanhempainrahakauden tekemällä molemmat osa-aikatyötä. Sopimus edellyttää, että on olemassa isän ja äidin yhteinen näkemys, miten lapsen hoitovastuu jaetaan osa-aikaisesti. Sitoumus on tehtävä vähintään kahden kuukauden pituiseksi ajanjaksoksi. Molempien vanhempien on vähennettävä työpanostaan 40-60 %:ia kokoaikaisesta työstä ja vastaavasti osa-aikatyössä olevan ansioiden tulee alentua 40-60 prosenttia.

Osa-aikainen vanhempainraha lasketaan erikseen kummankin työtulosta ja kumpikin vanhempi saa puolet omasta ansioiden perusteella määräytyvästä päivärahasta. Kansaneläkelaitos ei ala seuraamaan, miten työaika jaetaan, sillä se perustuu työntekijän työnantajansa kanssa tekemään sopimukseen. Sairausvakuutuslakiin otetaan kuitenkin säännös siitä, miten ja missä tilanteessa em. sitoumuksesta voidaan poiketa (itsestä riippumattomasta syystä sopimusta ei voida noudattaa). Kansaneläkelaitoksella olisi oikeus joko kuitata liikaa maksettu vanhempainraha muista etuuksista tai muulla tavoin takaisinperiä liikaa maksettu etuus.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan vähimmäismäärää ei sovellettaisi vanhempainvapaan osa-aikajärjestelyihin eikä lapsen hoitoa varten saisi osittaista hoitorahaa. Osa-aikajärjestely ei koskisi myöskään yksinhuoltajia, sillä osa-aikajärjestelyn edellytyksenä olisi kummankin vanhemman samanaikainen osa-aikatyö.

Vanhempainrahakausi säilyisi muutoin nykyisellään, jos vanhemmat eivät halua käyttää siitä osaakaan osa-aikaisena. Molemmilla vanhemmilla on siten edelleen mahdollisuus jaksottaa vanhempainvapaansa työsopimuslain mukaisesti kahteen jaksoon. Vähimmäispäivärahajärjestelmä säilyisi vanhempainrahakaudella.

Ehdotuksen kustannusvaikutukset

Osa-aikaisen vanhempainvapaan vähimmäiskesto olisi ehdotuksen mukaan 2 kuukautta eli 50 arkipäivää. Jos 1000 perhettä käyttäisi osa-aikaista vanhempainvapaata lisäkustannus 2 kuukaudelta olisi arviolta noin 3 miljoonaa markkaa.

6.4 Äitiysrahan siirtäminen isälle äidin sairastuessa vakavasti

Voimassa olevan lain mukaan äitiysrahakaudella päivärahaoikeus voi siirtyä isälle vain siinä tilanteessa, että äiti kuolee äitiysrahakaudella. Tällöin jäljellä oleva äitiysrahakausi voidaan suorittaa isälle vanhempainrahana. Työryhmä ehdottaa, että päivärahaoikeus voitaisiin siirtää isälle, jos lapsen äiti sairastuu pitempiaikaisesti äitiysrahakaudella eikä kykene hoitamaan lastansa. Päivärahaoikeuden siirtyminen isälle edellyttäisi sitä, että äidillä ei olisi oikeutta äitiysrahaan. Isällä olisi oikeus päivärahaan äidin sairastumisajalta enintään äitiysrahakauden loppuun. Päivärahakauden siirtyminen edellyttäisi, että äiti on pitempiaikaisen sairauden vuoksi kykenemätön hoitamaan lastansa ja oikeus voisi siirtyä vasta sairausvakuutuslain 19 §:n 1 momentin tarkoittaman omavastuun jälkeen (1+9 arkipäivää).

Ehdotuksen kustannusvaikutukset

Päivärahaoikeuden siirtyminen äitiysrahakaudella äidiltä isälle lisäisi sairausvakuutuksen menoja arviolta noin 3 miljoonalla markalla.

6.5 Monikkoperheet

Monikkoperheillä tarkoitetaan perheitä, joihin syntyy samalla kertaa kaksi tai useampia lapsia. Kun lapsia syntyy kaksi tai useampia samalla kertaa, perheen käytettävissä oleva vanhempainvapaa pitenee 60 arkipäivällä kutakin yhtä useampaa syntyvää lasta kohden. Isyyysvapaan pituuteen syntyvien lasten lukumäärällä ei ole vaikutusta.

Monikkoperheiden aseman parantamiseksi työryhmä ehdottaa, että heidän käytettävissään nykyisin olevan pidennysjakson käyttöä joustavoitetaan. Monikkoperheissä isällä olisi halutessaan mahdollisuus pitää pidennysjakso perheen valitsemana ajankohtana myös äitiys- ja vanhempainrahakaudella. Vaihtoehtoisesti perheet voisivat pitää pidennysjakson edelleen sopimallaan tavalla äitiys- ja vanhempainrahakauden jatkona.

Ehdotuksen kustannusvaikutukset

Vuosittain kaksossynnytyksiä on noin 900 ja kolmossynnytyksiä noin 30. Jos puolet isistä käyttäisi kaksossynnytyksissä 60 arkipäivän pidennyksen ja kolmossynnytyksissä 120 arkipäivän pidennyksen sairausvakuutuksen menot kasvaisivat arviolta noin neljällä miljoonalla markalla.

6.6 Lomakustannuskorvausten hakemusmenettelyn yksinkertaistaminen

Työryhmän käsityksen mukaan nykyinen lomakustannuskorvausten korvausmenettely on liian monimutkainen ja työläs. Työryhmä ehdottaa, että korvauksen hakemista yksinkertaistettaisiin siten, että korvausta haettaisiin yhdellä hakemuksella heti äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakauden jälkeen kuuden kuukauden kuluessa. Tällöin hakemus voisi kohdistua kahdelle eri lomanmääräytymisvuodelle. Vuosilomakustannuskorvausta maksettaisiin kaikista vuosilomapäivistä riippumatta siitä, onko niistä osa siirretty säästövapaaseen myöhemmin pidettäväksi. Laissa ei enää edellytettäisi, että työnantajan olisi ennen korvauksen hakemista tullut maksaa kokonaisuudessaan lomanmääräytymisvuotta koskeva vuosilomapalkka tai lomakorvaus, koska mainittujen korvausten

maksuvelvollisuus on jo tässä vaiheessa syntynyt. Lisäksi korvauksen määrä jää aina määrältään pienemmäksi kuin esimerkiksi maksettu lomapalkka. Näin ollen ei ole olemassa vaaraa, että työnantajalle maksettaisiin korvausta yli hänelle asiasta aiheutuneiden kustannusten.

Lisäksi työryhmä ehdottaa, että laissa vanhempainpäiväraha-ajalta suoritettavien vuosilomakustannusten korvaamisesta työnantajalle säädettäisiin, että vanhempainpäivärahan määrän vaihdellessa työssäolon vuoksi kalenterikuukauden aikana vuosilomakustannuskorvauksen perusteena olevana vanhempainpäivärahan määränä pidettäisiin kalenterikuukauden keskimääräistä vanhempainpäivärahan määrää. Lisäksi kyseisessä laissa tulisi säätää korvauksen hakemisajasta.

Ehdotuksen kustannusvaikutukset:

Vuonna 2000 vuosilomakustannusten korvauksia maksettiin työnantajille yhteensä 77,3 miljoonaa markkaa. Keskimääräinen korvaus oli 236 markkaa päivältä. Korvauksia maksettiin 19.156 henkilön vuosilomista keskimäärin 17 päivältä yhteensä 327.498 päivältä. Vuonna 2001 ja 2002 korvauksia arvioidaan maksettavan noin 80 miljoonaa markkaa.

Hakemismenettelyn yksinkertaistamisen myötä arvioidaan, että hakemusten määrä lisääntyisi noin 10 prosentilla. Ehdotuksen kustannusvaikutukset, johon sisältyy uutena myös korvaus säästövapaista, olisivat noin 14 miljoonaa markkaa.

6.7 Kohdunvuokraus

Työryhmä katsoo, että sairausvakuutuslakia tulisi muuttaa siten, että kohdunvuokraustilanteessa vanhemmilla tulisi olla perhevapaisiin vastaavanlaiset oikeudet kuin muilla vanhemmilla.

Ehdotuksen kustannusvaikutukset:

Työryhmän käytettävissä olevien tietojen perusteella ehdotuksen kustannusvaikutukset olisivat vähäiset. Oikeusministeriössä on valmistellaan parhaillaan keinohedelmöitystä koskevaa lainsäädäntöä. Sairausvakuutuslain muuttaminen edellyttää tällöin mainitun lakiehdotuksen vaikutusten arviointia.

6.8 Sokeiden ja liikuntakyvyttömien kansaneläkkeen saamisesta johtuvat ns. tekniset muutokset.

Työryhmä ehdottaa, että kansaneläkelain 22 §:n 2 momentin perusteella työkyvyttömyyseläkettä saavan äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahat määräytyisivät vastaavasti kuin sairastumistilanteissa. Tällöin henkilön päiväraha määräytyisi niiden työtulojen perusteella, jotka hän on ansaitsee eläkettä saadessaan. Työtulojen ollessa vähäiset päiväraha olisi kuitenkin vähintään vähimmäispäivärahan tasoinen.

Ehdotuksen kustannusvaikutukset:

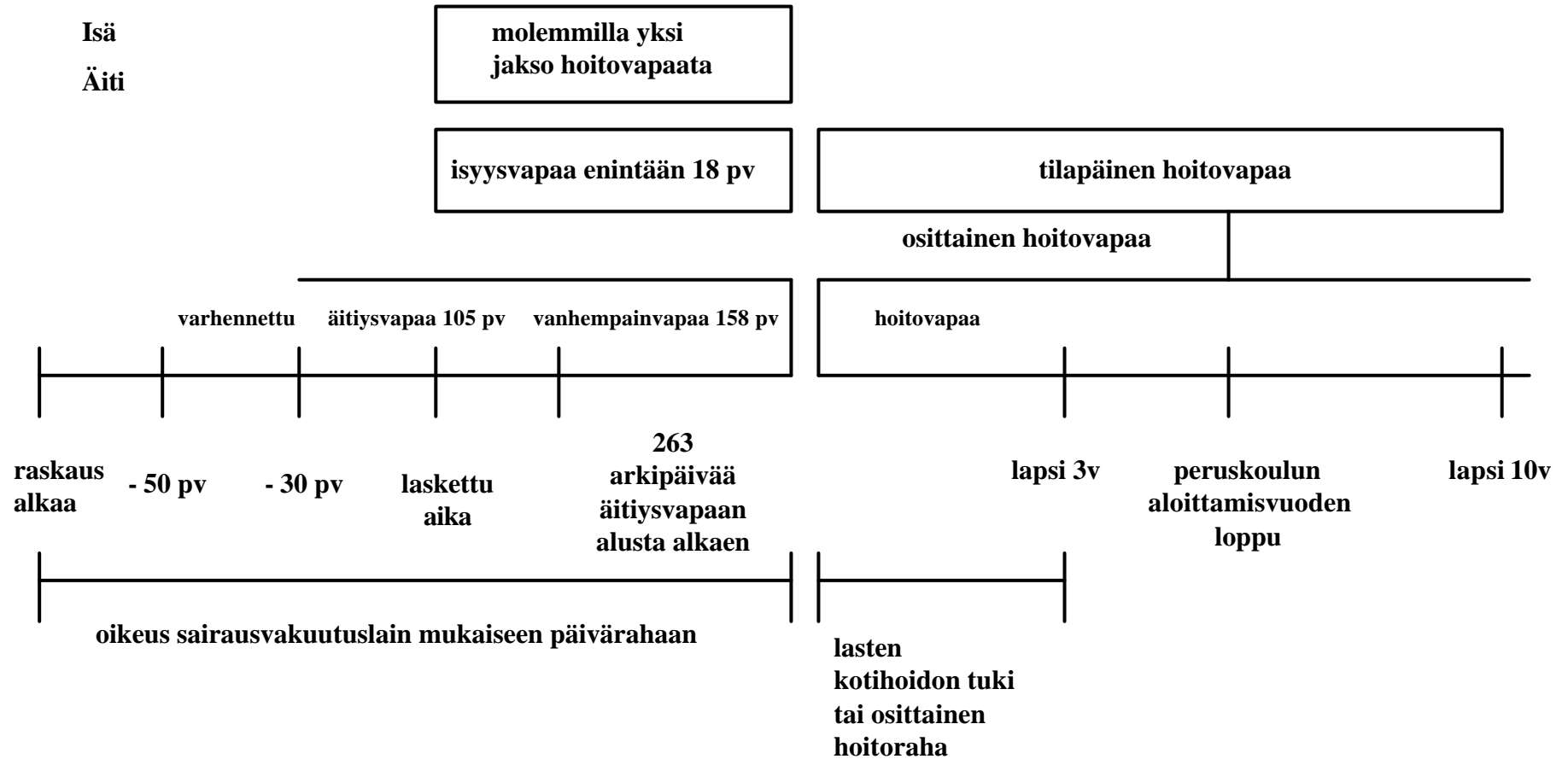
Ehdotuksen kustannusvaikutukset olisivat vähäiset, alle puoli miljoonaa markkaa.

6.9 Tilapäisestä hoitovapaasta työnantajille aiheutuvien kustannusten keventäminen käyttäen sairausvakuutusrahoitusta

Työryhmä ei ole tehnyt varsinaista esitystä tilapäisestä hoitovapaasta aiheutuvien kustannusten keventämiseksi, koska työryhmän käytössä ei ole ollut tietoa kustannuksista. Ongelmana nähdään se, että tilapäisestä hoitovapaasta aiheutuva poissaolo kirjataan yleensä työntekijän sairauspoissaoloksi. Se näyttää täten todellista suuremmalta, mikä ei ole tarkoituksenmukaista. Työryhmä ehdottaa käynnistettäväksi selvityksen siitä, miten tilapäinen hoitovapaa aiheuttaa kustannuksia eri aloilla.

Työryhmän ehdotusten kustannusvaikutukset kokonaisuudessaan olisivat yhteensä lähes 60 miljoonaa markkaa.

Liite 1



LIITE 2

EU-MAIDEN VERTAILUA⁹

Äitiys-, isyys- ja vanhempainlomia koskeva taulukko

Maa/viikkoa	Äitiysloma	Vanhempainloma, hyvä korvaus	Vanhempainloma, pieni korvaus	Vanhempainloma, ei korvausta
Itävalta	16		96	
Tanska	28		52	
Espanja	16			144
Suomi	16,5	31,6	112,4	
Kreikka – yksityinen sektori	17			14
Italia	20			40
Portugali	17	2		94,5
Ruotsi	14	46	12	72

Taulukossa on käytetty käsitettä ”vanhempainloma” siten, että se sisältää sekä joissakin maissa ”vanhempainlomaksi” kutsutun loman että ”hoitovapaaksi” kutsutun ajan. Lisäksi taulukossa mainitun vanhempainloman, jonka ajalta maksetaan ”hyvä korvaus”, katsotaan olevan lomaa, joka oikeuttaa korvaukseen, joka on 50 % tai enemmän saajalle ennen lomaa maksetusta palkasta. Loman, jonka ajalta maksetaan ”pieni korvaus”, katsotaan olevan lomaa, jonka ajalta maksetaan vuosittain määrättävä kiinteä summa tai prosenttiosuus (enintään 50 %) saajalle ennen lomaa maksetusta palkasta. Viimeinen kohta ”vanhempainloma, ei korvausta” tarkoittaa lomaa niissä maissa, joissa ei makseta mitään korvausta tai joissa ainoa korvaus on se, että sosiaaliturvasta vastaavat viranomaiset katsovat tuleviin etuuksiin liittyvät maksut maksetuiksi loma-ajalta.

Kun loma-aika on ilmoitettu lainsäädännössä kuukausina, aika on muutettu viikoiksi siten, että kuukaudessa on laskettu olevan neljä viikkoa.

Espanja: Koska lainsäädäntö antaa mahdollisuuden pitää vanhempainlomaa, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta, ajaksi on laskettu 144 viikkoa.

Suomi: Suomen lainsäädännön mukaan erityistä vanhempainlomaa on 158 työpäivää, mikä on muutettu 31,6 viikoksi. Koska äiti tai isä voi sen jälkeen valita toisen vanhempainlomajakson, joka kestää siihen saakka, kun lapsi täyttää kolme vuotta, on päätetty muuttaa toinen jakso viikoiksi seuraavasti: 3 vuotta x 12 x 4 = 144 viikkoa, josta vähennetään ensimmäiseen jaksoon kuuluvat 31,6 viikkoa, jolloin saadaan yhteensä 112,4 viikkoa. Tämä toinen lomajakso on lisäksi luokiteltu lomaksi, jonka ajalta maksetaan pientä korvausta, koska se oikeuttaa kotihoidon tukeen, jonka kaltaista korvausta ei tunneta muissa maissa.

⁹ Lähde: Naisten instituutti, Espanja 2001 (Hyvien käytäntöjen opas, 8 eri EU-maata)

Kreikka: Tämän maan julkisen ja yksityisen sektorin välillä on suuri ero. Taulukkoon on siksi päätetty laittaa yksityistä sektoria koskevat tiedot. Muut tiedot löytyvät IV luvusta. Samasta syystä taulukosta on jätetty pois se seikka, että julkisella sektorilla on käytössä yhdeksän kuukauden loma, jonka ajalta maksetaan hyvää korvausta, mutta se koskee vain niitä työntekijöitä, jotka eivät käytä mahdollisuutta lyhennettyyn työaikaan.

Italia: Vanhempainloma voi kestää enintään 40 viikkoa tai 44 viikkoa, jos isä käyttää oman osansa lomasta. On päätetty katsoa, että maksettava korvaus on kaiken kaikkiaan pieni. Tilannetta on käsitelty tarkemmin oppaan IV luvussa.

Portugali: Koska vanhempainloman toinen jakso voidaan käyttää sen jälkeen, kun ensimmäinen 12 viikon jakso on kulunut loppuun, ja loma voi jatkua siihen saakka, kun lapsi täyttää kaksi vuotta ($2 \times 12 \times 4 = 96$ viikkoa), sen ensimmäinen jakso on vähennetty toisesta seuraavasti: $96 - 12 = 84$ viikkoa.

Ruotsi: Koska Ruotsin määräysten mukaan vanhempainloman pituus on 450 päivää, tämä aika on muutettu viikoiksi. Lisäksi tarjolla on toinen 72 viikon jakso vanhempainlomaa, jonka ajalta ei makseta korvausta (ja joka kestää siihen asti, kun lapsi on 1,5 vuotta vanha), ja kun tämä jakso on päättynyt, äiti tai isä voi aloittaa 450 päivän loman, jonka ajalta maksetaan korvausta. Toinen tärkeä muistamisen arvoinen seikka on se, että koska nämä 450 päivää voidaan käyttää jaksoittain, äiti tai isä voi itse asiassa käyttää tällaisen vanhempainloman pidemmän ajan kuin 450 päivän kuluessa. Äitiysloma on lisäksi Ruotsissa täysin vapaaehtoinen.

Äitiysloma

Äitiyslomasta on olemassa lukuisia sääntöjä, ja eri maiden määräykset eroavat toisistaan huomattavasti pakollisen ja vapaaehtoisen jakson pituuden, korvausjärjestelmän ja irtisanomisen kaltaisissa kysymyksissä.

1. Ensinnäkin äitiysloman pituuden ja korvausjärjestelmän osalta on olemassa kaksi täysin erilaista lomaa koskevaa mallia direktiiviä 92/85/ETY sovellettaessa:

Ensimmäisessä mallissa on suhteellisen pitkä pakollinen loma, joka kattaa suurimman osan äitiyslomasta ja jonka aikana työntekijä saa täyden palkan tai hyvän korvauksen.

Itävallassa työssäkäyvillä naisilla on kahdeksan viikon pakollinen loma ennen synnytystä ja synnytyksen jälkeen toiset pakolliset kahdeksan viikkoa. Tätä pidennetään kahteentoista viikkoon, jos lapsi syntyy ennenaikaisesti tai keisarinleikkauksella tai jos lapsia syntyy useampi.

Espanjassa työssäkäyvät äidit voivat pitää yhteensä 16 viikon pituisen äitiysloman. Tästä kuusi viikkoa on pakollista lomaa, joka on pidettävä synnytyksen jälkeen, kun taas loput 10 viikkoa voidaan pitää joko ennen synnytystä tai synnytyksen jälkeen.

Kreikassa yksityisellä sektorilla äitiysloma on kahdeksan viikkoa ennen synnytystä ja yhdeksän viikkoa synnytyksen jälkeen, ja julkisella sektorilla ja julkisoikeudellisissa organisaatioissa kaksi kuukautta ennen synnytystä ja kolme kuukautta synnytyksen jälkeen.

Italian lainsäädännön mukaan työntekijän on mahdollista pitää enintään viisi kuukautta äitiyslomaa ennen tai jälkeen synnytyksen. Tästä yhdestä kahteen kuukautta on pakollista lomaa ennen synnytystä ja kolmesta neljään kuukautta synnytyksen jälkeen, jolloin lomaa kertyy yhteensä viisi kuukautta, jonka aikana työntekijä saa täyden palkan.

Lopuksi mainittakoon, että Portugalissa äitiysloman pituus on 17 viikkoa, joista kuusi viikkoa on pidettävä heti synnytyksen jälkeen. Äiti voi halutessaan aloittaa äitiysloman vähintään 30 päivää ennen synnytystä.

Toisessa mallissa, joka on käytössä Pohjoismaissa, yhdistetään suhteellisen lyhyt pakollinen äitiysloma pitempään vapaajaksoon, jonka aikana työntekijä saa suhteellisen hyvän korvauksen tai täyden palkan.

Tanskassa laissa miesten ja naisten tasa-arvoisista mahdollisuuksista työelämään ja äitiyslomaan naisille on annettu oikeus pitää neljä viikkoa lomaa ennen synnytystä ja kaksi viikkoa pakollista lomaa synnytyksen jälkeen. Synnytyksen jälkeen kaikilla tanskalaisilla naisilla on oikeus yhteensä 24 viikon äitiyslomaan, joista vähintään 10 voidaan siirtää isälle.

Suomessa pakollista lomaa on kaksi viikkoa ennen synnytystä ja kaksi viikkoa synnytyksen jälkeen, vaikka äitiyslomaa on mahdollista pitää kaikkiaan 16,5 viikkoa.

Ruotsissa ei itse asiassa ole lainkaan äidille tarkoitettua pakollista lepojaksoa. Hännellä on kuitenkin oikeus 14 viikon pituiseen lomaan (seitsemän viikkoa ennen synnytystä ja seitsemän viikkoa synnytyksen jälkeen).

2. Mitä tulee mahdollisuuteen siirtää äitiyslomaa isälle, pakollista äitiyslomaa ei voida siirtää yhdessäkään maassa.

Joissakin maissa, kuten Espanjassa, ei-siirrettävissä oleva jakso on sama kuin terveydellisistä syistä pidettävä pakollinen lepojakso (kuusi viikkoa). Muissa maissa ei-siirrettävissä oleva jakso saattaa olla jopa kolme tai neljä kuukautta. Monissa maissa tästä voidaan poiketa, eli äitiyslomaa voidaan siirtää isälle äidin kuoleman takia; näin voidaan tehdä muun muassa Espanjassa ja Suomessa. Joissakin maissa poikkeuksiin on lisätty vakava sairaus, jonka takia äiti ei pysty huolehtimaan itsensä ja lapsestaan, esimerkiksi Italiassa ja Portugalissa. Itävallassa pakollista äitiyslomaa ei voida siirtää, mutta jos äiti kuolee tai jos äiti ei pysty huolehtimaan lapsestaan pitkään aikaan jonkin vakavan syyn takia (esim. vakava sairaus), isä on oikeutettu vanhempainlomaan synnytyksen jälkeisen pakollisen äitiysloman aikana.

Lopuksi Espanjassa ja Portugalissa työssäkäyvä äiti voi siirtää koko äitiysloman ei-pakollisen osan tai osan siitä (10 viikkoa Espanjassa, 11 viikkoa Portugalissa) isälle; tässä tapauksessa isän on pidettävä se synnytyksen jälkeen.

3. Tähän asiaan liittyy myös toinen näkökohta, nimittäin raskaana olevan työntekijän terveyden suojele riskieltä. Aina kun tällainen riski on olemassa hankkeen kumppanuusmaissa, eikä työnantaja voi poistaa sitä, tai yrityksessä ei ole muuta työtä tai tehtävää, joka sopisi raskaana olevalle työntekijälle, työntekijälle annetaan erityistä

lomaa raskauden aikaisten riskien takia. Tämän erityisen loman pituus ei vähennä lakisääteisen äitiysloman pituutta.

Isyysloma

Kaikissa hankkeen kumppanuusmaissa on olemassa määräyksiä jonkinlaisesta isyyslomasta lapsen syntymän yhteydessä, vaikkei tämä loma aina täytäkään ihan-teellisen määritelmän vaatimuksia. Itävallassa isän oikeudesta osallistua lapsen syntymään säädetään laissa tai työehtosopimuksissa, vaikka tätä ei kutsuta ”isyyslomaksi”.

1. Isyysloman pituus vaihtelee maittain. Se on huomattavasti pidempi Pohjoismaissa.

Esimerkiksi Tanskassa asuvat isät ovat tällä hetkellä oikeutettuja kahden viikon isyyslomaan, jonka he voivat pitää samaan aikaan äidin kanssa 14 viikon kuluessa lapsen syntymän jälkeen. Suomessa, jossa isyyslomalla on pitkät perinteet, isyysloman pituus on kolme viikkoa, ja Ruotsissa 10 päivää.

Välimeren maissa Espanjassa, Kreikassa ja Italiassa isät ovat oikeutettuja kahden päivän lomaan, tosin Espanjassa isyyslomaa pidennetään neljään päivään, jos isän on matkustettava toiselle paikkakunnalle. Kreikassa ainoastaan yksityisen sektorin työntekijät ovat oikeutettuja isyyslomaan.

Portugalissa isyysloman pituus on viisi päivää.

Espanjassa ja Portugalissa isyysloman lisäksi (joka ei ole riippuvainen äidin työsuhteesta, kuten jo mainittiin) isälle voidaan äidin suostumuksella siirtää osa työssäkäyvän äidin äitiyslomasta. Siirto koskee ainoastaan äitiysloman ei-pakollista osaa, mikä aiheuttaa hieman sekaannusta käsitteissä, etenkin koska Espanjassa vapaata lapsesiottamisen tai lapsen perheeseen sijoittamisen takia voidaan antaa joko äidille tai isälle heidän valintansa mukaan ja naisen työsuhteesta riippumatta.

2. Mitä tulee isyyslomaan liittyviin oikeuksiin, voidaan todeta, että kaikissa maissa, joissa isät voivat pitää isyyslomaa, kyseinen loma on palkallista, eikä sitä voida siirtää.

Vanhempainloma

1. vanhempainloman pituus ja korvausjärjestelmä vaihtelevat huomattavasti maasta toiseen, sillä direktiivissä ei ole esitetty, tulisiko vanhempainloman olla palkallista vai palkatonta. Näin ollen tilanne vaihtelee maittain palkattomasta lomasta tulosidonnaiseen kiinteään korvaukseen.

Joka tapauksessa useimmissa maissa ”vanhempainlomalla” tarkoitetaan käytännössä sitä, että toinen vanhemmista huolehtii lapsista kotona ja toinen käy töissä.

Itävallassa vanhempainloma voi kestää yleisesti ottaen vain kolme kuukautta tai kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. Työntekijä voi kuitenkin sopia työnantajan kanssa osa-aikaisesta työstä, kunnes lapsi täyttää neljä vuotta. Lisäksi vanhempainlomalle jäävä vanhempi on oikeutettu kiinteään kuukausikorvaukseen, joka vastaa suunnil-

leen 410 euroa. Lisäksi jos vanhempi allekirjoittaa osa-aikatyötä koskevan sopimuksen, hän on oikeutettu saamaan vanhempainloman ajalta maksettavaa korvausta myös tästä työstä. Tammikuun 1. päivästä 2002 lähtien tulee voimaan uusi lainsäädäntö, jolla uudistetaan loman ajalta maksettavaa korvausta koskevaa järjestelmää.

Itse asiassa Itävallassa on monia eri vanhempainlomaa koskevia vaihtoehtoja osa-aikaisen järjestelmän lisäksi. Vanhempien on mahdollista jakaa loma keskenään kahdesti ja pitää lomaa samanaikaisesti yhden kuukauden ajan, lykätä kolme kuukautta pidettäväksi myöhemmin, kuitenkin ennen kuin lapsi täyttää seitsemän vuotta tai aloittaa koulun jne. Vanhempainloman toisen vuoden alkaessa toteutetaan toimenpiteitä, joiden tarkoitus on parantaa vanhempainlomalla olevien äitien ja isien mahdollisuuksia palata työhön.

Tanskassa molemmat vanhemmat ovat oikeutettuja yhdessä tai erikseen 8–52 viikon pituiseen lomaan kustakin nollasta kahdeksaan vuotiaasta lapsesta. Tämän loman aikana valtio maksaa taloudellista tukea, joka on 60 % työttömyysrahan enimmäismäärästä. Työnantaja tai paikallisviranomaiset voivat täydentää tätä korvausta.

Tanskassa isä on myös oikeutettu lomaan viikoilla 25 ja 26 lapsen syntymän jälkeen. Loma myönnetään vain isälle, eikä se ole siirrettävissä. Tässä kohden tulisi muistaa, että Tanskassa äitiysloman pituus on 24 viikkoa.

Espanjassa on mahdollista valita pitkä palkaton loma lapsen hoitoa varten, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Ensimmäisen vuoden aikana työntekijän sosiaaliturvamaksut katsotaan maksetuiksi, ja työntekijä säilyttää oman työpaikkansa. Koko kausi otetaan huomioon vanhuutta koskevissa asioissa, ja työntekijällä on oikeus osallistua ammatilliseen koulutukseen.

Suomessa vanhempainlomakauden pituus on 158 arkipäivää, jolloin maksetaan työtulojen perusteella määräytyvää lapsen kotihoidon tukea, joka vastaa keskimäärin 60 % vanhemman työtuloista tai vähintään 10 euroa/päivä, jos vanhemmalla ei ole työsopimusta. Jopa tämän kauden jälkeen vanhemmat voivat jäädä palkattomalle vapaalle ("hoitovapaa lapsen hoitoa varten"), kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Tätä aikaa ei lasketa työssäoloajaksi, mutta tänä aikana maksetaan lasten kotihoidon tukea, ja jotkut kunnat maksavat lisäksi korotusta.

Kreikassa vanhempainloman pituus on yksityisellä sektorilla kolme ja puoli kuukautta, kun lapsi on alle kolme ja puoli vuotta vanha ja julkisella sektorilla kaksi vuotta, kun lapsi on alle kuusi vuotta vanha. Molemmat vanhemmat ovat oikeutettuja siihen. Vanhempainloma voidaan pitää yhdellä kertaa tai osissa, eikä sen aikana makseta korvausta. Yksityisellä sektorilla työntekijöillä on mahdollisuus maksaa sekä työnantajan että työntekijän sosiaaliturvamaksut säilyttääkseen sosiaaliturvaedut.

Italiassa vanhempainloman pituus on 10 kuukautta. Kahden vanhemman perheissä, jos ainoastaan toinen vanhemmista pitää vanhempainlomaa, kyseinen vanhempi voi pitää vain 6 kuukautta lomaa, paitsi jos kyseessä on isä, jolloin hän on oikeutettu seitsemän kuukauden lomaan. Jos molemmat vanhemmat pitävät lomaa, loman enimmäispituus on 10 kuukautta, paitsi jos isä pitää vähintään kolme kuukautta, loma pidennetään ylimääräisellä kuukaudella, jolloin sitä on yhteensä 11 kuukautta. Yksinhuoltajaperheissä vanhempi on oikeutettu vanhempainloman maksimimää-

rään. Tämän vanhempainloman aikana työntekijälle maksetaan 30 % palkasta kuuden kuukauden ajan lapsen ensimmäisten kolmen elinvuoden aikana. Muissa tapauksissa, kunnes lapsi täyttää kahdeksan vuotta, 30 %:n korvaus maksetaan ainoastaan, jos henkilökohtaiset tulot ovat alle 2,5 kertaa kansallinen vähimmäiseläke.

Portugalissa molemmat vanhemmat ovat oikeutettuja vanhempainlomaan riippumatta siitä, työskentelevätkö he molemmat tai ainoastaan toinen heistä. Vanhemmat voivat hakea vanhempainlomaa, kunnes lapsi täyttää kuusi vuotta. Vanhempainloman pituus on 12 viikkoa, jos loma on kokopäiväistä, ja 24 viikkoa, jos loma on osapäiväistä, jonka aikana työntekijä saa korvauksen (joka yleensä vastaa vanhemman aikaisempaa palkkaa) ainoastaan 15 ensimmäiseltä päivältä äitiysloman tai isyyysloman jälkeen. Sosiaaliturvamaksut katsotaan kuitenkin suoritetuiksi koko tältä ajalta tulevien etuuksien kertymisen varmistamiseksi. Lisäksi on olemassa toisenlainen palkaton vanhempainloma, kun ensimmäinen vanhempainloma on päättynyt. Sitäkin voidaan hakea, kunnes lapsi täyttää kuusi vuotta (tai kaksitoista vuotta, jos lapsi on vammaisen), ja sen enimmäispituus on kaksi vuotta, kolme vuotta (jos lapsia on vähintään kolme) tai neljä vuotta, jos lapsi on vammaisen. Tämänäyttöyypin loman katsotaan olevan kummankin vanhemman yksilöllinen oikeus. Vuoden 2001 alusta lukien Portugalissa on isille, ei äideille, tullut mahdollisuus saada vanhempainvapaata palkallisena.

Ruotsissa vanhempainloman pituus on enintään 450 päivää. Ensimmäisten 360 päivän aikana vanhemmalle maksetaan 80 % palkasta ja viimeisten 90 päivän aikana kiinteä päivittäinen summa, joka vastaa suunnilleen 6,71 euroa. Tästä lomasta 30 päivää on varattu äidille ja toiset 30 isälle, joten jos isä ei pidä kyseisiä lomapäiviä, ne menetetään, eikä niitä voi siirtää äidille.

Ruotsissa vanhempainloma on myös järjestetty erittäin joustavasti. Työajan lyhennysperusteet ovat 1/8, 1/4, 1/2, 3/4 tai 1/1, toisin sanoen vanhempi voi lyhentää työaikaansa yhdestä tunnista kahdeksaan tuntiin päivässä, kunnes lapsi täyttää kahdeksan vuotta.

2. Kaikissa kumppanuusmaissa paitsi Tanskassa ja Kreikassa on olemassa järjestelmä, jota voitaisiin pitää eräänlaisena palkattomana osa-aikaisena vanhempainlomana, jota voidaan käyttää edellä mainittujen vanhempainlomakausien päätyttyä tai jopa töihin paluun jälkeen, vaikka vanhempainloma on jäänyt pitämättä. Tämä käytäntö tarkoittaa työajan lyhentämistä lapsen hoitoa varten. Lapselta vaadittava ikä, jotta vanhemmat voivat käyttää hyväkseen tätä järjestelyä, vaihtelee maittain: Espanjassa lapsen on oltava alle kuusi vuotta, Portugalissa alle kaksitoista vuotta ja Ruotsissa alle kahdeksan vuotta.

Suomessa hoitovapaata voidaan ottaa vanhempainlomakauden päätyttyä osa-aikaisena, kunnes lapsen ensimmäinen koululukukausi päättyy, eli lapsi on silloin seitsemän tai kahdeksan vuoden ikäinen. Osa-aikaisella hoitovapaalla oleville vanhemmille voidaan myös maksaa osittaista hoitorahaa, jos perheessä on alle 3-vuotias lapsi. Paikallisviranomaiset eivät maksa tukea tämänäyttöyypin loman aikana, mutta lapset ovat oikeutettuja kunnallisiin päivähoidopalveluihin.

Edellä mainituissa maissa äidillä ja isällä on lyhyesti sanottuna oikeus tai mahdollisuus lyhentää työaikaansa, jolloin heidän palkkansa pienenee vastaavasti ja yleensä ilman erillistä korvausta.

3. Kreikassa paikallishallinnossa ja julkisoikeudellisissa organisaatioissa työskentelevillä naispuolisilla virkamiehillä ja työntekijöillä, joilla on alle neljävuotias lapsi ja jotka eivät käytä oikeuttaan lyhennettyyn työaikaan imettämistä varten, on oikeus yhdeksän kuukauden pituiseen lomaan, jonka aikana heille maksetaan täysi palkka. Tätä säädöstä on kritisoitu paljon, sillä se on ristiriidassa yhdenvertaista kohtelua työssä koskevan periaatteen kanssa, koska isillä ei ole samaa oikeutta.

Syöttötauo (palkallinen työajan lyhennys)

Oikeus syöttötaukoon on säännelty kaikissa kumppanuusmaissa, paitsi Tanskassa ja Suomessa. Vaikka tämäntyyppinen tauko on lain mukaan mahdollinen Ruotsissa, sitä ei useinkaan käytetä.

1. Tauon pituus vaihtelee maittain. Espanjassa tauko kestää yhden tunnin päivässä, Itävallassa 90 minuuttia ja Italiassa kaksi tuntia päivässä (nämä kaksi tuntia voidaan pitää joko yhdellä kertaa tai jaksoissa) kuten myös Portugalissa. Kreikassa se vaihtelee: julkisella sektorilla tauon pituus on kaksi tuntia alle kaksivuotiaiden lasten osalta ja yksi tunti kahdesta neljään vuoden ikäisten lasten osalta, ja yksityisellä sektorilla yksi tunti. Naispuolisilla virkamiehillä, joilla on lapsia ja jotka eivät käytä oikeuttaan syöttötaukoihin, on oikeus palkalliseen yhdeksän kuukauden lomaan. Kaikissa maissa kokonaisuus voidaan jakaa kahteen osaan tai pitää yhtäjaksoisesti työpäivän alussa tai lopussa; tässä tapauksessa työaika lyhenee Espanjassa puolella tunnilla. Itävallassa kumpikin syöttötauko kestää 45 minuuttia, jos syöttöpaikka on työpaikan lähellä. Italiassa molempien syöttötaukojen pituus on puoli tuntia, jos työnantaja on tarjonnut paikan syöttöä varten.
2. Se, kuinka kauan taukoja voidaan pitää, vaihtelee myös maittain, mutta on aina sidottu lapsen ikään. Esimerkiksi Espanjassa taukoja voidaan pitää kunnes lapsi täyttää yhdeksän kuukautta ja Kreikassa äiti voi pitää taukoja, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta tai neljä vuotta julkisella sektorilla. Italiassa ja Portugalissa taukoja voidaan pitää, kunnes lapsi täyttää vuoden tai niin kauan kuin on tarpeen.
3. Mitä tulee kysymykseen kumpi vanhempi voi pitää vapaata lapsen syöttöä varten, Itävallassa ainoastaan äidillä on tämä oikeus. Espanjassa ja Portugalissa kumpi tahansa vanhemmista voi käyttää tätä oikeutta, sillä edellytyksellä, että he molemmat ovat töissä. Kreikassa julkisella sektorilla miehellä ei ole oikeutta syöttötaukoihin, eikä myöskään naisella, jos isä on vanhempainlomalla. Yksityisellä sektorilla isä voi lyhentää työaikaansa, jos äiti ei lyhennä omaansa. Italiassa isällä on tämä oikeus, jos äiti ei käytä oikeuttaan riippumatta siitä, onko äiti työssä.
4. tämäntyyppiseen vapaaseen liittyvien oikeuksien osalta kaikissa maissa, joissa on syöttötaukoja koskevia säännöksiä, tämän oikeuden käyttö ei aiheuta tulojen menetystä, joten poissaoloaika on palkallista ikään kuin vanhempi olisi yhä työssä.

1.11.2001

ERIÄVÄ MIELIPIDE TYÖ- JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISTA SELVITTÄVÄN TYÖRYHMÄN (PEVA II) MIETINTÖÖN

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja Palvelutyönantajat (PT) katsovat, että työryhmän ehdotus isyysvapaan pidentämisestä 7 päivällä ei edistä tasa-arvoa, perhevapaiden nykyistä tasaisempaa jakautumista vanhempien kesken, isän oikeutta osallistua lapsen hoitoon eikä kustannusten tasauksesta mies- ja naisvaltaisten alojen kesken.

STTK ja PT katsovat, että mietintö ei toteuta

- Paavo Lipposen II hallituksen ohjelmaa, jossa tavoitteeksi asetettiin isäkuukauden luominen ja
- perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaaminen,
- tulopoliittiseen sopimukseen vuosille 2001 - 2002 kirjattua samansisältöistä tavoitetta, eikä
- työryhmän toimeksiantoa.

STTK ja PT pitävät tärkeänä isän oikeutta vanhemmuuteen ja lapsen hoitoon osallistumiseen, perhevapaiden tasapuolisempaa käyttöä sekä perheiden mahdollisuutta valita heille sopiva vaihtoehto hoitaa lasta. Työryhmän ehdotus ei edistä näitä tavoitteita eikä lisää isien perhevapaiden keskimäärin käyttöä nykyisestä noin 14 päivästä.

Malli, jossa isä käyttää vähintään 12 päivää vanhempainvapaasta ja saa silloin oikeuden vielä 12 omaan, vain isälle tarkoitettuun päivään, tarjoaisi lapsiperheille olennaisesti nykyistä joustavamman mahdollisuuden järjestää lapsenhoito siten, että molemmat vanhemmat voisivat siihen osallistua. Tämän lisäksi isällä säilyisi nykyinen 18 päivän isyysvapaa, jonka perhe voisi käyttää äitiys- ja vanhempainrahakaudella tai välittömästi sen jälkeen.

24 päivää isälle -mallin avulla voidaan edistää perhevapaiden jakamista ja antaa isälle omaa aikaa lapsensa hoidossa. Malli antaa perheelle lisää valintamahdollisuuksia hoitojärjestelyissä. Malli on yksinkertainen ja hallinnollisesti helppo toteuttaa. Lisäksi perhevapaiden tasaisempi käyttö perheen sisällä edistää perhevapaista työnantajille aiheutuvien kustannusten jakautumista tasaisemmin työnantajien kesken.

24 päivää isälle -malli on kustannuksiltaan halvempi kuin työryhmän ehdottama isyysvapaan lisäys. Sosiaali- ja terveysministeriön tekemän laskelman mukaan 7 päivän lisäys isyysvapaaseen merkitsee noin 44 miljoonan markan kustannuksia valtiolle. 24 päivän-mallin kustannukset olisivat noin 30 miljoonaa markkaa.

Perhevapaista aiheutuvista vuosilomakustannuksista korvataan työnantajille nyt alle 40 %. Matala korvausaste johtuu mm. siitä, ettei vuosilomapalkan sivukuluja sisällytetä korvausperusteeseen.

Vuosilomakustannusten korvausta varten kerätään työnantajilta vuosittain yli 400 milj. markkaa, mutta korvausten maksuun käytetään vain vajaat 80

miljoonaa. Vuosilomakustannusten korvausjärjestelmä esitetyt muutokset ovat kerätyt varat huomioon ottaen liian vähäisiä.

STTK :n ja PT :n mielestä perhevapaiden ja kustannusten tasaisemman jakautumisen toteuttamiseksi asian jatkovalmistelussa otettava hallitusohjelman ja tupo-sopimuksen tavoitteet huomioon.

TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ STTK ry PALVELUTYÖNANTAJAT ry

Irma Pahlman
sosiaali- ja terveystieteiden asiamies

Juhapekka Suutarinen
asiamies

Täydentävä lausuma

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista selvittävän työryhmän ehdotuksiin

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista pohtinut kolmikantainen työryhmä esittää Suomen Yrittäjien mielestä oikean suuntaisia parannuksia perhevapaiden järjestämiseen. Pk-yritysten näkökulmasta ehdotetut muutokset eivät kuitenkaan tuo kaivattua oleellista helpotusta naisvaltaisten alojen työllistämiseen.

Hyvää työryhmän esityksessä on se, että nykyinen työnantajalle maksettavan lomarahen korvauksen lähes ylipääsemätön työnantajabyrokratia helpottuisi tuntuvasti. Vuosilomakustannusten korvauksen hakumenettely yksinkertaistetaan siten, että korvaus haetaan yhdellä hakemuksella heti äitiys-, isyys- ja vanhempainrahakauden jälkeen. Vuosilomakorvauksia maksetaan kaikista vuosilomapäivistä riippumatta siitä, kuuluuko osa niistä seuraavalle lomanmääräytymisvuodelle tai onko niistä osa siirretty säästövapaalle myöhemmin pidettäväksi.

Nykyisin hakemusmenettelyn mutkikkuuden vuoksi vain noin kolmannes yrityksistä hakee korvausta perhevapaan vuosilomakustannuksesta. Suomen Yrittäjät uskoo, että hakemusmenettelyyn liittyvän byrokratian purkaminen lisää selvästi työryhmän arviota enemmän vuosilomakustannusten korvausten hakemista.

Vaikka Suomen Yrittäjien mielestä työryhmän esitykset ovat kokonaisuutena tyydyttävä kompromissi, naisvaltaisten alojen työnantajille perhevapaasta kertyneen lomakorvauksen tasoa voidaan pitää edelleen liian alhaisena. Perhevapaan lomapalkasta noin 30 - 40 prosenttia ja palkkaan liittyvät sivukulut ovat työnantajan maksettavia. Mielestämme kysymykseen perhevapaista työnantajille aiheutuvien kustannusten tasaamisesta olisi nyt tehdyistä ratkaisuista riippumatta palattava uudelleen sekä työllisyys että perhepoliittisista syistä. Tällöin korvauksen pitäisi määräytyä työntekijälle maksetusta palkasta sivukuluineen eikä vain pelkästään palkasta. Samalla korvauksen tason nostoa olisi harkittava.

Helsinki, 16.12.2001

Pasi Holm
Pääekonomisti
Suomen Yrittäjät

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS
KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

Leivo

16.11.2001

TÄYDENTÄVÄ LAUSUMA PERHE- JA TYÖELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISTA
SELVITTÄNEEN TYÖRYHMÄN (PEVA II) MIETINTÖÖN

Työryhmän esitys on sinänsä kokonaisuutena tasapainoinen ja askel parempaan suuntaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Kunta-alalla työskentelee tällä hetkellä 416.000 viranhaltijaa ja työntekijää, joista naisia on 76 %. Alan naisvaltaisuuden vuoksi perhevapaiden vuosilomakustannusten korvausjärjestelmän puutteet rasittavat erityisesti kunta-alaa. Kustannusten tasaisempi jakautuminen olisi mielestämme oikeudenmukaista.

Tuemme kustannusten tasaisemman jakautumisen toteuttamisen osalta Palvelutyönantajat ry:n esitystä sellaisena kuin se, sen yhdessä Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n kanssa esittämässä eriävässä mielipiteessä on lausuttu.

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

Työmarkkinalakimies

Pirkko Leivo



Täydentävä lausuma perhe- ja työelämän yhteensovittamista selvittävän työryhmän (PEVA II) ehdotuksiin

Perhepolitiikan tavoitteena on turvata mahdollisuudet hankkia ja kasvattaa lapsia ja siten turvata yhteiskunnan tulevaisuus. Perhepolitiikan yhtenä alueena on perhe- ja työelämän osittain ristiriitaisten vaatimusten yhteensovittaminen, tarjoamalla vanhemmille mahdollisuuksia osallistua työelämään ja samanaikaisesti tukea heitä lastensa kasvattajina. Perhevapaat ja niiden tukijärjestelmät ovat perhe- ja työelämän yhteensovittamisen keskeinen väline. Perhevapaiden kehittämiskatkaisut heijastavat yhteiskunnan arvönäkemyksiä ja ratkaisuilla on ohjausvaikutuksia parien sekä lapsiperheiden äitien ja isien käyttäytymiseen. Perhevapaiden kehittämisen lähtökohtana tulee olla lasten ja perheiden hyvinvoinnin turvaaminen.

Paavo Lipposen II hallitus on ohjelmansa useassa kohdassa korostanut perhe- ja työelämän entistä parempaa yhteensovittamista. Ohjelma nostaa erikseen esille tavoitteen ns. isäkuukaudesta ja edellyttää selvitettäväksi mahdollisuuksia luoda järjestelmä, joka takaa isälle oikeuden omaan kuukauden kestävään vanhempainlomaan. Samoin ohjelman mukaan tulee selvittää mahdollisuus pitää äitiys- ja vanhempainloma myös osa-aikaisena, edistää vanhempainloman jakamista vapaaehtoiselta pohjalta nykyistä tasapuolisemmin naisten ja miesten kesken sekä kehittää yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa perhevapaista aiheutuvien kustannusten taasaamista työnantajien kesken nykyisen sairausvakuutusosuuden puitteissa.

Perhe ja työelämän yhteensovittamista selvittävän työryhmän esittämät ratkaisuehdotukset edistävät monelta osin suomalaisen perhepolitiikan tavoitteita lisätä lasten ja vanhempien hyvinvointia sekä perhe- ja työelämän yhteensovittamista. Ehdotusten toteuttaminen poistaa esimerkiksi sen epäkohdan, että jos äiti sairastuu vanhempainrahakaudella niin vakavasti, ettei hän pysty hoitamaan itseään eikä lasta, ei äiti voi siirtyä sairauspäivärahalle eikä isä voi jäädä kotiin äitiyspäivärahan turvin. Nykyisen käytännön mukaan isä on oikeutettu äitiysrahaan vain, jos äiti kuolee.

Työryhmän keskeinen, myös hallitusohjelmassa mainittu **tavoite isän oikeudesta omaan kuukauden kestävään vanhempainlomaan ei esityksissä kuitenkaan yksiselitteisesti toteudu**. Työryhmä esittää isyysvapaan jatkamista 7 arkipäivällä nykyisen 18 päivän lisäksi. Samalla isyysvapaan muotoa muutetaan siten, että se voidaan osittain tai kokonaan muuttaa nykyisen vanhempainvapaan tapaan pidettäväksi toisen vanhemman, tässä tapauksessa vain isän käyttämänsä vapaana nykyisen vanhempainvapaan jälkeen. Isyysvapaa voitaisiin myös jaksoittaa enintään viiteen jaksoon.

Isyysvapaaseen ehdotettavat muutokset eivät tue riittävästi yhtäältä isyysvapaalle ja toisaalta isien omalle vanhempainvapaalle (isäkuukaudelle) asetettuja, toisistaan poikkeavia perhepoliittisia tavoitteita.

Isyysvapaan tavoitteena on ollut mahdollistaa isille täysipainoinen osallistuminen lapsen syntymään sekä lapsen perheeseen saapumisen aiheuttamaan perhemuutokseen. Tämän vuoksi isyysvapaa on ollut **samanaikaista äitiysvapaan tai äidin vanhempainvapaan** kanssa. Samoin isyysvapaan lähtökohtana on ollut turvata lapsen ja isän välisen suhteen kehittyminen välittömästi lapsen syntymästä lähtien. Tutkimuksissa on voitu osoittaa, että isän mukanaolo lapsen hoidossa lapsen syntymästä lähtien on edesauttanut isä-lapsisuhteen säilymistä toimivana koko lapsuuden ajan. Isyysvapaan kehittäminen alkoi Pohjoismaissa 70 -luvulla ja on nyt laajenemassa myös muiden EU-maiden käytännöksi. Nykyinen kolmen viikon isyysvapaa Suomessa on EU-maiden pisimpiä.

Isien oman vanhempainvapaan (ns. isäkuukauden) tavoitteena on ollut mahdollistaa **isälle itsenäinen jakso** pienen lapsen hoitoon äidin palattua työelämään. Erillisen, vain isän käyttöön tarkoitetun vanhempainvapaajakson kehittämistä on useissa yhteyksissä pidetty tarpeellisena (mm. Isätoimikunta ja tasa-arvoasian neuvottelukunta). Käyttökelpoisimpana toteuttamismallina on pidetty erillistä "isäkuukautta", jota isät voisivat pitää vanhempainvapaan päättymisen jälkeen tietyn ajan kuluessa.

Suomen 6 kuukauden vanhempainvapaa vastaa EU:n vanhempainvapaadirektiiviin liittyvän, työmarkkinaosapuolten puitesopimuksen mukaista minimipituutta vanhempainvapaaksi. Direktiivissä suositellaan vähintään 3 kuukauden pituista omaa vapaata sekä isille että äideille. Vanhempainvapaat ovat monessa maassa pidempiä kuin 6 kuukautta. Ne ovat usein heikommin turvattuja ansiomenetyksiä vastaan kuin Suomessa, mutta joissakin maissa myös Suomea paremmin korvattuja.

Erillinen vanhempainvapaan isäkuukausi on ollut käytössä Ruotsissa ja Norjassa ja siitä on saatu myönteisiä kokemuksia. Ruotsissa isän oma vanhempainvapaajakso laajenee kahteen kuukauteen vuoden 2002 alusta. Islannissa on pidennetty 6 kuukauden vanhempainvapaa 9 kuukauteen siten, että ajalta maksetaan 80 prosentin korvaus ansionmenetyksestä. Islannin vanhempainvapaasta 3 kuukautta on kiintiöity äidille ja 3 kuukautta isälle, lopun ajan käytöstä vanhemmat voivat sopia keskenään. Pidennys tulee asteittain voimaan vuoteen 2003 mennessä.

Vanhempainvapaan jatkaminen isille tarkoitetun kiintiön muodossa olisi selvä kannuste äideille ja isille jakaa pienimpien lasten hoitovastuuta. Isäkiintiön toteutuminen voisi kannustaa suurempaa joukkoa isiä jakamaan myös olemassa olevaa vanhempainvapaata. Tasaisempi perhevapaiden jako voi vaikuttaa myös työmarkkinoilla vähentäen perhevastuista aiheutuvien kustannusten kasautumista naisvaltaisille aloille.

Vanhempainvapaata jatkamalla voidaan lasta hoitaa kotona nykyistä pidempään, ilman että kumpikaan vanhemmista menettää työsuhde-etujen karttumista. Nykyisen käytännön mukaan osa äideistä palaa suoraan töihin vanhempainvapaan päättyessä ja osa jää ainakin joksikin aikaa hoitovapaalle. Vaikka siirtyminen hoitovapaalle ei katkaise työsuhdetta, se katkaisee kuitenkin työsuhde-etuuksien karttumisen tältä ajalta. Hoitovapaista työuralle ja työsuhteeseen liittyvien etuuksien kartumiselle aiheutuvat haitat kasautuvat nyt pääsääntöisesti äideille.

Työryhmän esityksessä isyysvapaaseen tulevilla muutoksilla on tavoiteltu sekä isyysvapaan että isäkuukauden mukaisia tavoitteita. Muutokset voivat kuitenkin johtaa tilanteeseen, joissa vain toinen asetetuista tavoitteista toteutuu. Isän käyttäessä kaikki isyysvapaapäivänsä esimerkiksi lapsen syntymän yhteydessä ei tavoite isän itsenäisestä hoitojaksosta toteudu. Toisaalta kaikkien päivien siirtäminen nykyisen vanhempainvapaakauden jälkeen poistaa nykyisen isyysvapaan tavoitteen. Mielestämme erillisillä, eri aikoihin sijoittuvilla vapailla on edelleen oleellinen merkitys lasten kasvun, isyyden muodostumisen, tasaisemman hoitovuorokauden sekä perheiden hyvinvoinnin näkökulmasta. Lainsäädännöllä tulee edelleen olla myös yhteiskunnan perhepoliittisten tavoitteiden mukaista ohjausvaikutusta.

Käsityksemme mukaan vanhempainvapaan jatkaminen kokonaisella kuukaudella ei olisi julkiselle taloudelle niin kallista, kuin ehkä laskelmat antavat ymmärtää. Pidempi vanhempainvapaa voi tuoda säästöjä paitsi kotihoidon tukimenoissa, myös julkisissa päivähoitokustannuksissa kaikkien pienimpien lasten osalta. Pienimpien lasten päivähoito on kalliimpaa kuin vanhempien, koska hoito sitoo suhteessa enemmän hoitohenkilöstöä. Näiden kustannusten säästövaikutusta ei ole nyt lainkaan arvioitu.

Esitetyn **isyysvapaan jatkamisen kustannusarvioissa** on käytetty perustana nykyisen, koko isyysvapaan käyttäjämääriä (runsas puolet kaikista isyysvapaata pitävistä, noin kolmannes kaikista isistä). Muutosesityksen noin 33 prosentin käyttöastetta ei ole muulla tavalla perusteltu. On kuitenkin oletettavaa, että käyttäjien määrä ja käyttöaikojen hajonta muuttuu olennaisesti nykyisestä "käyttömallista". Isyysvapaatahan on nyt mahdollista pitää joko a) kokonaan äitiys- ja vanhempainvapaakaudella, b) sekä äitiys- ja vanhempainvapaakaudella että nykyisen vanhempainvapaakauden jälkeen c) kokonaan nykyisen vanhempainvapaakauden jälkeen. Tällöin myös kustannusten vaihteluväli muodostuu melko suureksi. Kallein vaihtoehto on isyysvapaan jatkaminen siten, että vanhemmat ovat ajan yhdessä kotona, koska tästä vaihtoehdosta ei synny säästöjä pienten lasten hoitotuissa eikä päivähoitokustannuksissa. Kustannuksiltaan halvin olisi vaihtoehto, jossa isä luopuu isyysvapaa-ajasta äidin kanssa ja siirtää vapaansa nykyisen vanhempainvapaan jatkoksi.

Työryhmän esityksessä nykyinen äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaisiin liittyvä **käsitteistö** muodostuu epäselväksi. Olisi tärkeää, että jatkossakin käytetyt perhevapaakäsitteet olisivat yksiselitteisiä (äitiysvapaa, isyysvapaa ja vanhempainvapaa), jotta järjestelmä säilyisi ymmärrettävänä. Erilaisten vapaiden tavoitteiden selkeys on tärkeää myös järjestelmän käyttäjien eli pienten lasten vanhempien kannalta. Käsitteistön yksiselitteisyys ja ymmärrettävyys on tärkeää myös silmällä pitäen kansainvälistä vertailua, mikä on EU-yhteistyössä koko ajan lisääntymässä.

Anita Haataja
erikoistutkija
Tasa-arvoyksikkö
Sosiaali- ja terveysministeriö

Kari Ilmonen
ylitarkastaja
Sosiaali- ja terveystieteiden osasto
Sosiaali- ja terveysministeriö